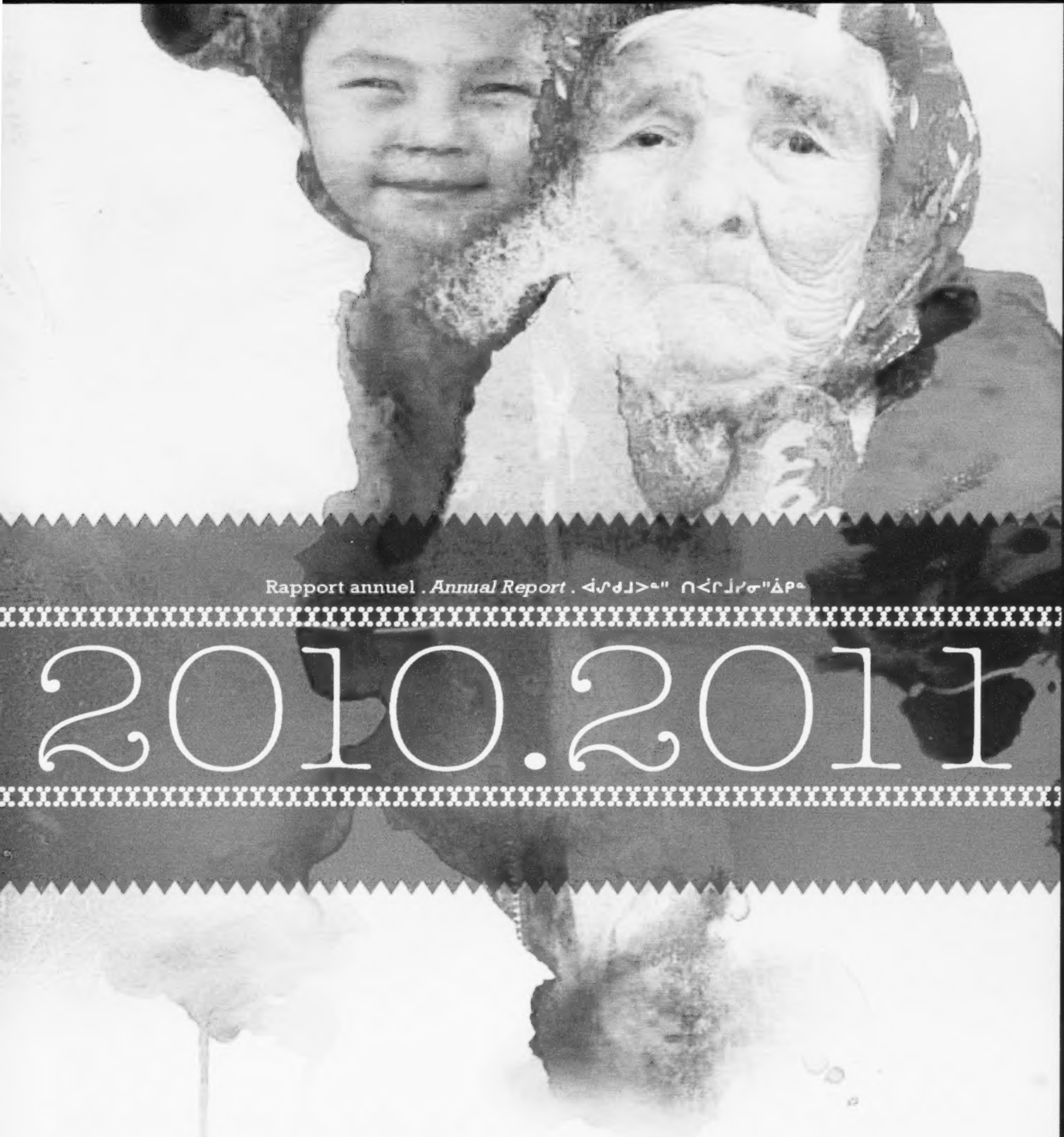


Rapport annuel . *Annual Report* . ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᑎᐹᒋᒨᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

2010.2011

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔖᓐ ᐅᒥᒫᐅᒡ

Québec
Gouvernement du Québec
La ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 2 février 2012

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., c. O-2.1), je suis heureuse de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2011.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2010 au 30 juin 2011.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

JULIE BOULET

Madame Julie Boulet
Ministre de l'Emploi et
de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2011. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2010-2011 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2010-2011)

Gérald Lemoyne

Québec, décembre 2011

Mr. Matthew Coon Come
Chairman
Cree Regional Authority
2 Lakeshore Road
Nemaska (Quebec) J0Y 3B0

Sir:

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2011. This report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2010-2011, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Gérald Lemoyne
Chairman (2010-2011)

Québec, December 2011

Rapport annuel . *Annual Report* . ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᖅ ᑎᑎᕋᖅᓯᒪᓂᖅ

2010.2011

Table des matières

Table des matières	Table of contents	ᓇᓗᓇᐃᖅᓯᒍᑦ
8 Message des membres	24 *Message from the Board*	40 ᑳ ᓅᑳᓂᐱᕐᑎᙵ ᐅᑎᕐᒧᐃᓂᐊᖅ
9 Message du directeur général	25 *Message from the Director-general*	41 ᐅᑦᓖᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐅᑎᕐᒧᐃᓐ
11 L'Office	27 *The Board*	43 ᑳ ᓅᑳᓂᐱᕐᑎᙵ
13 Le programme	29 *The Program*	45 ᐋ ᐱᒥᐱᔨᐦᐋᑭᓂᐊᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔨᓐ
17 Les activités de l'année 2010.2011	33 *Activities for the Year 2010.2011*	49 ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓂᐊᒃ ᐆ ᑳ ᐱᐳᓐ 2010.2011
55 Tableaux	55 *Tables*	55 ᐊᒥᔅᒉᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ
64 Organigramme	64 *Organization Chart*	64 ᐋ ᐃᑎᔅᑳᑐᓈᓂᐊᒃ
[illegible] États financiers 2010.2011	[illegible] *Financial Statements 2010.2011*	[illegible] ᐋ ᒥᔨᓈᔑᑦ ᑳ ᐃᔅᐱᔨᑦ ᓈᓲᓐ 2010.2011
94 Code d'éthique et de déontologie	94 *Code of Ethics and Professional Conduct*	94 ᑯᐃᔅᐤ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᑎᓯᓈᓂᐊᒃ
96 Développement durable	96 *Sustainable Development Policy*	96 ᐄᓅᐊᐄᐊᓐ ᐅᐦᒋ ᑯᔨᔅᐤ ᐋ ᐄᔑ ᐅᔑᐦᒌᑭᓂᐊᒃ ᓖᑳᓐ ᓕ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔨᐦᐆᓈᓂᐊᒃ

Message des membres

Les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris sont fiers de présenter le rapport annuel des activités pour l'année 2010-2011.

Vous y trouverez une description de l'Office, du programme, les statistiques les plus pertinentes sur la participation ainsi que les montants versés. Finalement, vous trouverez dans ce document les états financiers de l'exercice qui s'est terminé le 30 juin 2011.

Durant l'année 2010-2011, l'Office a relevé d'importants défis au niveau budgétaire en acceptant et en rencontrant les exigences gouvernementales de réduction des dépenses des organismes, qui demandaient notamment de réduire les dépenses de voyage, formation et publicité de 25 % comparativement à 2009-2010.

Nous sommes fiers de déclarer que non seulement nous avons réussi à atteindre les objectifs fixés, mais que nous les avons même dépassés et ce en maintenant un solide noyau de ressources humaines autant dans les communautés cries qu'au siège social. Un programme tel que le nôtre doit son bon fonctionnement au professionnalisme et au dévouement de son équipe. À ce titre, plusieurs fonctions ont évolué au sein de l'Office et nous regarderons dans la prochaine année la structure et les fonctions des postes actuels ainsi que les relations entre les postes. Ceci sera d'autant plus approprié que les tâches et procédures ne cessent de changer à l'Office avec la modernisation des opérations et les changements éventuels qui seront apportés au programme. D'ici là, nous vous invitons à lire et apprécier notre rapport d'activités.

Jean-Guy Dugré | Philip Awashish
Guy Girouard | Willie Iserhoff
Gérald Lemoyne | George Wapachee

Message du directeur-général

En 2010-2011, Monsieur Jacob Gull, administrateur local dans la communauté de Waswanipi depuis les tout débuts du programme en 1975-1976, a pris sa retraite après 35 ans de service. Nous lui sommes très reconnaissant pour sa loyauté et son dévouement au cours de toutes ces années. Son départ nous a permis d'accueillir un nouvel administrateur pour cette communauté, Monsieur Jason Dixon, à qui l'on souhaite de tenir le fort tout aussi longtemps que l'a fait son prédécesseur!

Côté opérations, l'office a dû diminuer en 2010-2011 ses dépenses de voyages, formation et publicité afin de rencontrer le plan de réduction des dépenses décrété par le gouvernement. Malgré ceci, nous avons pu finaliser la production et mise en ligne d'une série de vidéos illustrant le rôle de l'office, ainsi que les principales activités traditionnelles des chasseurs cris. Vous pouvez aisément visionner ces vidéos en ligne sur le site de l'Office ([illegible]) ou simplement sur les vidéothèques Internet populaires.

Côté programme, nous avons finalisé le document des recommandations de changements au Programme que nous allons bientôt déposer aux deux autorités qui nous chapeautent, soit l'Administration Régionale Crie et le gouvernement du Québec. Ce document met terme aux nombreuses consultations, études et analyses que nous avons réalisées ou entreprises au cours des trois dernières années. Pendant que les deux partis examineront nos recommandations, nous continuons d'améliorer nos processus internes, toujours dans le but de réaliser avec succès notre mission, tout en gardant à cœur autant les principes de développement durable que d'efficacité économique.

Serge Larivière, Ph.D., MBA
Directeur général

L'Office

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a été mis en place lors de la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en novembre 1975. À la suite de la signature de cette convention, les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office ont été décrites au chapitre 30 de ladite convention tel que modifié par la Convention complémentaire nº 15 et inscrits dans la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., chapitre O-2.1).

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est un organisme autonome bipartite composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée du mandat des membres est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui doivent désigner chaque année et alternativement le président et le vice-président. L'Office fait rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie.

Réunions des membres 2010-2011

Montréal	**15 décembre 2010**
Montréal	**4 avril 2011**
Val d'Or	**22 juin 2011**

L'Office compte présentement dix-huit (18) employés à son service, incluant les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Parmi ceux-ci, douze (12) employés desservent les communautés cries et six employés participent à la gestion du programme au siège social à Québec. Le personnel ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office détermine les effectifs, normes et barèmes de rémunération de même que les autres conditions de travail de ses employés. Le poste de direction, qui constitue le premier niveau suivant celui des membres, est le poste de directeur général auquel se rattache une rémunération équivalente à celle du personnel d'encadrement de classe 4 dans la fonction publique.

Les membres de l'Office se réunissent périodiquement pour évaluer et suivre les activités du programme. En 2010-2011, les membres ont tenu trois rencontres régulières.

Les sommes requises pour le paiement des prestations aux chasseurs et piégeurs cris inscrits au programme ainsi que pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payées à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1er juillet et les états financiers vérifiés pour l'année 2010-2011 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2011 se sont élevées à 22 809 708 $. De ce montant, près de 92 % représentent les prestations et la balance, soit 1 813 171 $, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des dix bureaux locaux situés dans les communautés cries.

Le Programme

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme principaux objectifs de favoriser le maintien et la survie d'un mode de vie traditionnel en assurant une garantie de revenu aux chasseurs et piégeurs cris et en prévoyant des mesures d'incitation. Il tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ) signée le 11 novembre 1975 et a été officiellement mis sur pied en novembre 1976.

Le programme s'adresse aux Cris résidant au Québec qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie. Par activités d'exploitation, on entend la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que les activités qui leur sont accessoires comme la fabrication ou la réparation de matériel, la préparation et l'aménagement du terrain, le traitement, le transport et la commercialisation des produits d'exploitation, la fabrication d'objets artisanaux, la gestion de la faune, les déplacements, etc.

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et depuis le tout début, l'Office a cherché à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement social, économique et faunique des chasseurs et piégeurs cris. Une première révision du programme en 1988 a mené à la Convention complémentaire nº 8 et a introduit, entre autres, les comités locaux des chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. Une deuxième révision, plus exhaustive, a mené à la signature de la Convention complémentaire nº 15 en 2002, qui instaure d'importants changements au programme lesquels sont entrés en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003. Le concept original demeure cependant inchangé, à savoir un programme qui accorde un revenu annuel à des familles de piégeurs.

Les principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations sont brièvement présentées ici. Le programme prévoit un revenu familial annuel, mais l'admissibilité de l'unité de prestataires ou famille dépend essentiellement des activités de son chef, c'est-à-dire la personne qui, compte tenu des coutumes cries, est considérée comme subvenant aux besoins de sa famille ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus. Le calcul des prestations prend toutefois en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

ADMISSIBILITÉ

Pour qu'une unité de prestataires soit admissible au programme, le nom du chef doit être inscrit sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté. Chaque communauté crie met sur pied un comité local qui doit produire, dans les délais prescrits, la liste des chasseurs et piégeurs cris.

Le programme exige de la part du chef qu'il consacre un minimum de 120 jours par année à pratiquer des activités traditionnelles en forêt et qu'il y passe plus de temps que dans le cadre d'un emploi rémunéré. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui correspond à une année de qualification durant laquelle aucune somme n'est versée par le programme.

Le programme prévoit deux exceptions à cette exigence. Un individu de 25 ans ou moins qui l'année précédente complétait avec succès un secondaire V peut s'inscrire au programme immédiatement à la fin de ses études. La seconde exception concerne les unités de prestataires à qui le programme a accordé une absence temporaire pour des fins d'éducation ou d'emploi. À la fin de l'absence temporaire, l'unité peut ainsi se réinscrire au programme sans année de qualification.

Dans le premier cas, ces changements ont été instaurés pour encourager les jeunes à compléter leur formation secondaire et dans le second cas pour aider les piégeurs qui le désirent à obtenir une formation supplémentaire ou acquérir une expérience de travail différente.

Pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent, par la suite, rencontrer annuellement les mêmes exigences. Cependant, certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles. Le programme prévoit différents statuts de prestataires et pour chacun d'eux des dispositions particulières:

- Dans le cas de nouvelles demandes sans année de qualification, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme.

- Pour les unités en absence temporaire, les banques de congés de maladie sont maintenues durant leur absence, qui autrement seraient remises à zéro après un certain nombre d'années.

- Le statut «semi-actif» pour sa part s'adresse aux prestataires aînés qui, pour différentes raisons, souhaitent réduire graduellement leurs activités d'exploration et activités accessoires tout en demeurant inscrits au programme. Pour se prévaloir de ce statut, le chef de l'unité de prestataires doit cumuler une expérience de participation d'au moins 15 années au programme incluant les cinq dernières. De plus le nombre total d'années d'inscription au programme additionné à son âge doit totaliser au moins 80.

De plus, lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi-actif, deux options sont offertes:

- Recevoir un montant forfaitaire représentant 100% de la valeur des jours de congé de maladie accumulés par le chef et le conjoint de l'unité de prestataires, ou

- Conserver, pour une période maximale de cinq ans, son admissibilité au programme; les exigences d'admissibilité sont alors réduites mais une limite annuelle de 119 jours payable par adulte est appliquée.

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont 10 jours à l'extérieur de la communauté.

CALCUL DES PRESTATIONS

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation.

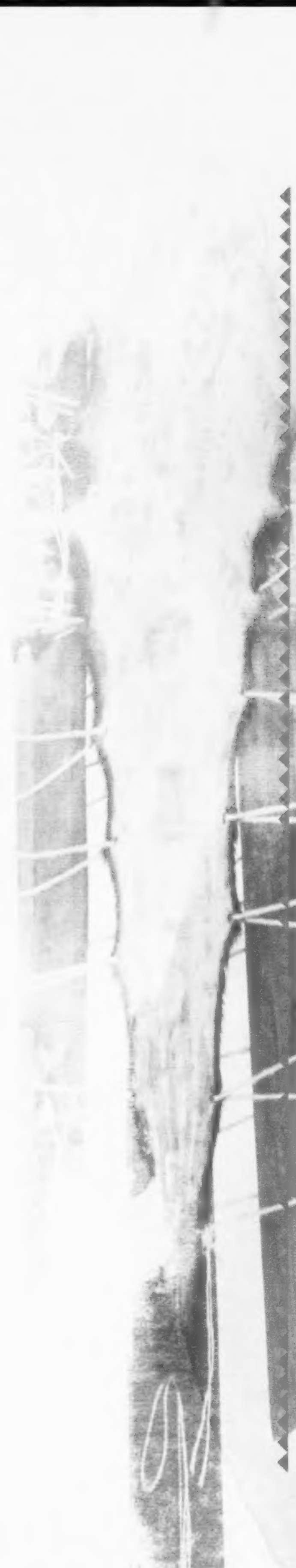
En effet, la majeure partie des argents versés tient compte du nombre de jours passés en forêt par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants: la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. Premièrement, un montant est alloué pour chaque journée passée dans le bois par le chef et le conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. Le programme prévoit des maximums de jours rémunérés par adulte par année, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité de prestataires. Une limite annuelle globale de 350 000 jours pour l'ensemble des prestataires est également imposée.

Une allocation supplémentaire de 30% de l'allocation quotidienne est accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d'«Éloignée».

En général, il s'agit de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50km de la communauté ou, si accessible par la route, au-delà d'une distance de 200km. Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours par adulte et couvre les jours passés dans le bois entre le 1er novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 pour l'ensemble des prestataires et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

Par ailleurs, un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations quotidiennes dans certains cas. Ce montant additionnel permet d'augmenter les prestations des familles qui sont plus nombreuses ou pour qui les prestations du programme représentent la seule source de revenus. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40% les revenus nets de l'unité et à 100% les prestations de la sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada. À moins d'être spécifiquement exclus, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations quotidiennes versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.



Même si la règle de base exige que la pratique des activités d'exploitation constitue le mode de vie principal des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'accroître leur revenu. Il est cependant proscrit de cumuler des prestations versées en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

Le programme s'adresse donc spécifiquement à des personnes qui désirent poursuivre un mode de vie traditionnel et il tente d'assurer à leur famille un revenu suffisant tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existantes de temps à autre.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1er septembre, 1er janvier, 1er avril et 30 juin. Le calendrier correspond, dans la mesure du possible, à celui des chasseurs et piégeurs et les paiements sont donc versés aux périodes où la majorité d'entre eux est dans leur communauté respective.

FONDS D'ASSURANCE

COMPENSATION EN CAS DE MALADIE OU DE DÉSASTRE

Un Fonds d'assurance financé à parts égales par les prestataires du programme et le gouvernement du Québec a été établi pour compenser financièrement les prestataires pour la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre.

Chaque adulte d'une unité accumule, dans une banque individuelle, des jours de congés de maladie, attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année-programme.

En plus de la banque individuelle, un prestataire peut avoir recours à une banque communautaire établie à un maximum annuel de 2 000 jours pour l'ensemble des prestataires.

La banque communautaire réserve aussi 500 jours pour compenser des prestataires qui auraient encouru une perte de revenus à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui les empêcherait de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Les activités de l'année 2010.2011

PARTICIPATION AU PROGRAMME

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie-James bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés cries, soit Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji et Whapmagoostui.

En mai 2011, 16989 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. De ce nombre, 16616 étaient résidants du territoire de la Baie-James, c'est-à-dire les villages cris et les villes comme Amos, Chapais, Chibougamau, Senneterre et Val-d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

Durant l'année 2010-2011, un total de 1260 unités de prestataires ont bénéficié du programme (Tableau 1). La composition de ces familles était de 1789 adultes (71%) et de 731 enfants (29%), pour un total de 2520 individus. Le plus grand nombre d'unités de prestataires se situe à Chisasibi (490 unités), suivi par Waswanipi (174 unités) et Mistissini (158 unités) tandis que les communautés qui comptent le plus petit nombre d'unités sont Nemaska (27 unités), Eastmain (40 unités), et Oujé-Bougoumou (58 unités). Les trois communautés avec le plus grand nombre d'unités de prestataires, Chisasibi, Waswanipi et Mistissini, regroupent ensemble 64% des unités de prestataires inscrites au programme (Tableau 1).

La participation au programme varie selon l'âge du chef de l'unité. En 2010-2011, 47% des chefs d'unités de prestataires étaient âgés de 57 ans et plus (Tableau 2). Le groupe d'âge le plus nombreux est celui des 67 à 76 ans (21%), suivi des 17 à 26 ans (19%) et finalement les 57 à 66 ans (18%). Cette tendance bimodale se répète annuellement, ce qui suggère que le programme attire principalement les gens qui dépendent du mode de vie traditionnel de façon constante depuis plusieurs années, ainsi qu'un groupe de jeunes adultes qui vivent de façon traditionnelle durant la période transitoire entre la fin des études et leur entrée au travail.

La répartition des groupes d'âges des prestataires du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris explique aussi la distribution du nombre d'enfants par unité de prestataires. La majorité (79%) des 1260 unités de prestataires n'incluent pas d'enfants, tandis que 7% ont 1 enfant, 5% ont deux enfants, 3% trois enfants et 6% des unités ont 4 enfants ou plus.

La participation globale au programme, déterminée par le pourcentage des résidents inscrits, a été de 15,2% en 2010-2011 (Tableau 3), comparativement à 14,9% en 2009-2010 et à 15,1% en 2008-2009. En 2010-2011, la participation de la population crie au programme atteint son plus haut niveau dans les communautés de Whapmagoostui (29,3% des résidents étant inscrits au programme), Chisasibi (23,7%) et Waswanipi (21,2%), tandis que les plus faibles taux de participation sont enregistrés pour les communautés de Nemaska (6,3%) et Waskaganish (7,2%).

En terme de nombre d'unités inscrites au programme, l'année 2010-2011 démontre une légère augmentation avec 1260 unités de prestataires comparativement à 1216 unités de prestataires en 2009-2010 et à 1203 en 2008-2009 (Figure 1). Le nombre de jours payés a atteint 304 596 en 2010-2011, soit la première fois où l'on dépasse la barre des 300 000 jours payables depuis 2001-2002. Ce nombre est donc en hausse comparativement à 2009-2010 où les prestataires ont cumulé 293 306 jours payables (Figure 2).

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris verse une allocation journalière pour les jours passés en forêt consacrés aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage ou aux activités accessoires qui sont reliées au mode de vie traditionnel. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours-personne par année-programme.

FIGURE 1

NOMBRE D'UNITÉS DE PRESTATAIRES INSCRITES PAR ANNÉE-PROGRAMME

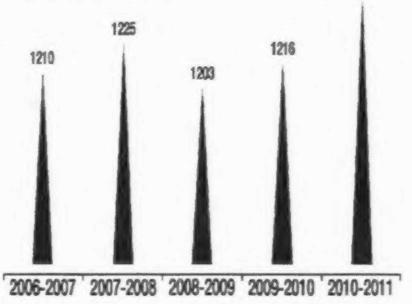
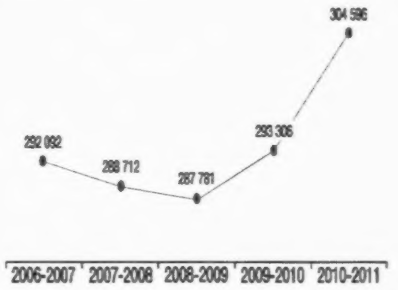


FIGURE 2

NOMBRE DE JOURS PAYÉS PAR ANNÉE-PROGRAMME



En règle générale, la limite annuelle s'élève à 240 jours payables par adulte, mais la limite n'excède pas 119 jours si le statut du prestataire est semi-actif et 120 jours pour une nouvelle demande sans année de qualification.

En 2010-2011, les activités en forêt ont représenté 302 678 jours, soit 99,3 % des journées payables (Tableau 4). Les autres jours rémunérés sont les congés de maternité (0,5 %), ainsi que les jours compensés en cas de maladie (0,2 %). Il n'y a eu aucune journée de désastre payée en 2010-2011.

Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet, lorsqu'un chasseur reçoit un salaire ou un montant pour une journée (ex. CSST, assurance-emploi, etc.), l'allocation quotidienne n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, cette règle a également pour conséquence d'éliminer le paiement de jours dans le bois pour le conjoint. De plus, les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum annuel de jours applicable par adulte, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité, ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations.

Les jours identifiés comme en « région éloignée » sont inclus dans le nombre de jours dans le bois, mais identifient les jours durant lesquels les chasseurs et piégeurs cris se sont déplacés vers les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces territoires correspondent généralement à des terrains de piégeage situés à plus de 200 km de la communauté s'il y a accès par la route ou dans les autres cas situés à l'extérieur d'un rayon de 50 km.

L'année-programme 2010-2011 indique une légère augmentation des jours en région éloignée, passant de 42 919 jours en 2009-2010 à 44 894 jours en 2010-2011 (Tableau 4).

Les statistiques individuelles révèlent que le nombre moyen de jours payables par unité de prestataires a été de 242 jours en 2010-2011 (Tableau 5), comparativement à 241 jours en 2009-2010. La plus grande moyenne du nombre de jours payables par unité s'observe dans la communauté de Mistissini (286 jours), suivi de Waswanipi (274 jours) et d'Ouje-Bougoumou (240 jours), tandis que la communauté d'Eastmain démontre le plus faible nombre de jours par unité, soit 194 jours en moyenne (Tableau 5).

Depuis 2002-2003, le programme a introduit trois nouveaux statuts de participation : semi-actif, absence temporaire et nouvelle demande sans année de qualification. En 2010-2011, une seule unité de prestataire s'est ajoutée à celles qui bénéficient du statut semi-actif, une unité de prestataire a réclamé une absence temporaire et une autre a été admis sur le programme sans année de qualification à la suite de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.

PRESTATIONS ACCORDÉES

Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2010-2011 représentent une majoration de 1,05 % par rapport à l'année précédente (Tableau 6).

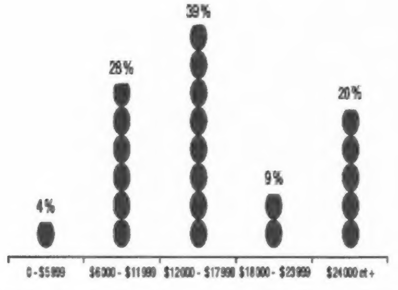
Pour l'année-programme 2010-2011, le montant total des prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris s'élève à 20 488 769 $ (Tableau 7). De ce montant, 93 % représente les argents versés aux chasseurs et piégeurs cris pour les jours passés en forêt à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, incluant l'allocation supplémentaire pour les jours en région éloignée. Cette disposition mise en place en 2002-2003 a d'ailleurs permis le versement d'un montant additionnel de 821 378 $ (4 % du total) aux prestataires du programme (Tableau 7).

Le montant moyen des prestations versées par unité pour toutes les communautés en 2010-2011 se situe à 16 261 $, soit une légère augmentation comparativement à 16 234 $ en 2009-2010.

On observe aussi que les prestations moyennes par unité varient entre 12 598$ pour la communauté d'Eastmain jusqu'à 18 422$ pour les unités de prestataires de la communauté de Mistissini (Tableau 7). La majorité (67 %) des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6 000$ et 17 999$ (Figure 3).

FIGURE 3

PRESTATIONS VERSÉES
AUX UNITÉS



L'IMPORTANCE DES PRESTATIONS DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage entraîne des dépenses d'équipement et de transport élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer les dépenses reliées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus par le Programme, avec des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. Pour l'année-programme 2010-2011, les prestations (20 488 769$) ont totalisé 67 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance, soit 9 904 856$, provenait des revenus reliés principalement à l'emploi.

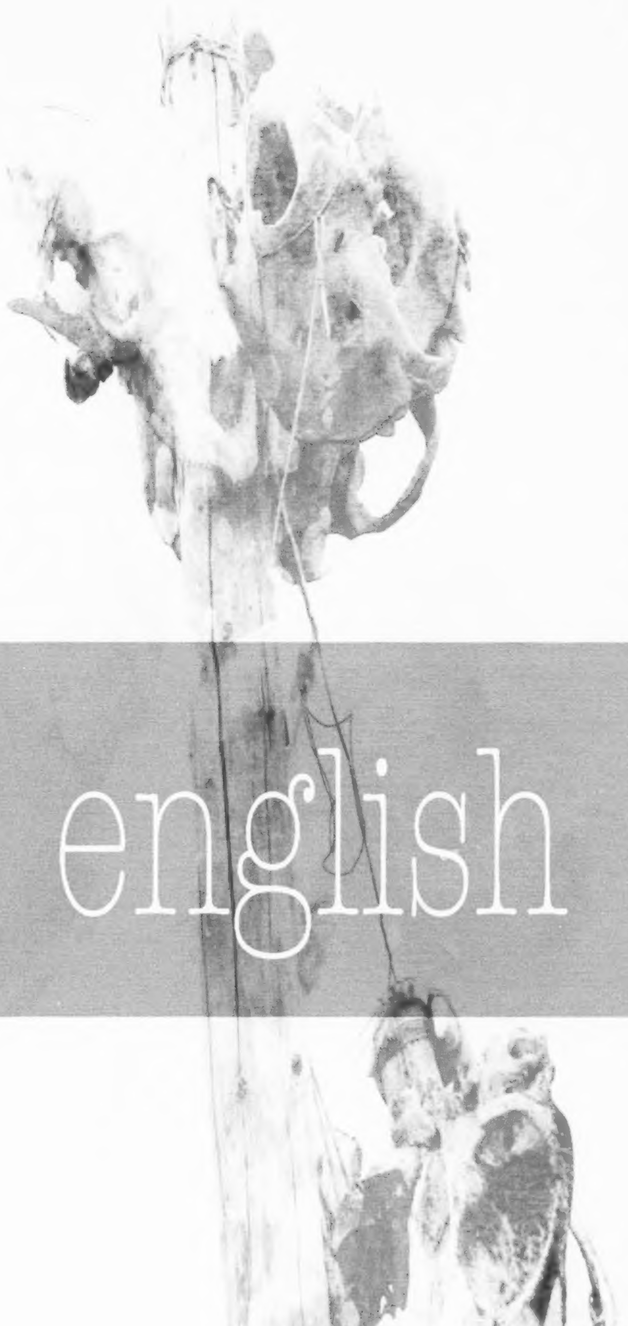
FONDS D'ASSURANCE

Depuis l'instauration en 2002-2003 des dispositions concernant la création d'un Fonds d'assurance, la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer les activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre peut être en partie compensée. En 2010-2011, le Fonds d'assurance a compensé 469 jours de maladie, mais aucun jour de désastre (Tableau 8).

CONCLUSION

La participation au Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris demeure relativement stable année après année, mais les prestataires âgés de 55 ans et plus continuent de dominer en nombre. Suite aux consultations tenues dans les communautés au cours des dernières années, des changements au Programme seront peut-être nécessaires pour mieux servir cette clientèle croissante, ainsi que pour fournir de nouvelles mesures visant à stimuler la participation des jeunes aux activités traditionnelles cries.

english



Message from the Board

The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board are pleased to present the annual report of activities for the year 2010-2011.

In this document, you will find a description of the Board, of the program, as well as statistics regarding participation and amounts paid. This report ends with the financial statements for the fiscal year that ended on June 30, 2011.

During program-year 2010-2011, the Board faced important challenges in order to meet a budgetary plan that required, among other things, 25% reductions of travel, publicity and training expenses compared to 2009-2010 expenses.

We are proud to say that not only did we meet the required expense reduction plan, but we achieved this goal while maintaining our human resources as strong and competent as ever, both up north and at the head office. A Program such as ours can only function through the commitment and dedication of its staff, and roles and responsibilities of many of our staff have evolved over the last few years. Thus, it is our intent to examine, in the coming year, the hierarchical structure of the Board and the roles, functions, and reporting roles of each position so that our internal structure better match our current reality. This is most appropriate considering that we want the team fully ready to tackle the constant improvements made to the operations and the potential changes that may help modernize Program in the next few years. Until then, we invite you to peruse and enjoy our Annual Report.

Jean-Guy Dugré	Philip Awashish
Guy Girouard	Willie Iserhoff
Gérald Lemoyne	George Wapachee

Message from the Director-general

In 2010-2011, Mr. Jacob Gull, who had been the local administrator in Waswanipi since the very beginning of the Program in 1975-1976, retired after 35 years of loyal service with the Board. We are grateful for his commitment and dedication during all those years. To replace him, we are pleased to welcome the latest member of our team, Mr. Jason Dixon, to whom we wish the strength to serve the Board as long as his predecessor!

Relative to the operations of the Board, we faced in 2010-2011 important expense reduction goals that targeted mainly travel, training and publicity. Nonetheless, we completed a series of videos that illustrate the role of the Board as well as many of the most popular traditional activities of the Cree. These videos can be seen either on the website of the Board ([illegible]) or on any of the popular video libraries of the Web.

On the Program front, we finalised the document that will present our recommendations for changes to the Program, a document that will be sent to the two organisation that oversee our operations, the Cree Regional Authority and the Gouvernement du Quebec. This document is the result of multiple consultation meetings, studies, and analyses that we performed during the last three years. While the two parties examine and discuss these potential changes, we will continue to improve our internal operations and procedures, so that we can deliver our Program and achieve our mission, while keeping in mind and at heart the principles of sustainable development and financial efficacy.

Serge Larivière, PhD, MBA
Director-general

The Board

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board was established after the signing of the James Bay and Northern Québec Agreement in November 1975. Following the signing of the Agreement, provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the said convention as amended by Complementary Agreement No. 15 and the Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board (R.S.Q., c. O-2.1).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Board, a bipartisan organization composed of six members. The gouvernement du Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members and are free to establish the length of the appointees' term of office for each appointee. The aforementioned parties take turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board. The Board reports annually to the gouvernement du Québec and to the Cree Regional Authority.

Meeting of the members 2010-2011

Montréal	**December 15, 2010**
Montréal	**April 4, 2011**
Val d'Or	**June 22, 2011**

The Board has eighteen (18) employees, including full-time and part-time staff. Among the staff, twelve (12) are stationed in the various Cree communities and six work at the head office in Québec City. Board personel do not belong to the public service of Québec, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment for its personnel. The management position, the first level after that of the members, is the position of Director-general, with a salary equivalent to that of a level-4 senior manager in the civil service.

The members of the Board meet periodically to evaluate and follow up on activities of the Program. In 2010-2011, the members held three regular meetings.

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the administrative operations of the Board come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2010-2011 indicate that expenses for the year which ended on June 30, 2011, totalled $22 609 708. Of that amount, close to 92% represents benefits paid to Cree hunters and trappers, while the remaining $1 813 171 covers the operating expenses of the head office and the ten local offices located in the Cree villages.

The Program

The main objectives of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program are to encourage and preserve the traditional way of life of the Crees by providing Cree hunters and trappers with an income guarantee, benefits and other incentives. The Program originated with the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA) signed on November 11, 1975 and was officially set up in 1976.

The Program is intended for the Crees who reside in Québec and practice wildlife harvesting activities as a way of life. Harvesting activities refer to hunting, fishing and trapping and related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the proceeds of these activities, production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has sought to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the social, economic and wildlife environment of Cree hunters and trappers. An initial review of the Program in 1988 resulted in Complementary Agreement No. 8, introducing, among other things, local committees of Cree hunters and trappers, and the payment of maternity benefits. A second review, much more extensive, led in 2002 to the signing of Complementary Agreement No. 15, which made considerable changes to the Program that came into force at the start of the 2002-2003 Program-year. However, the original concept i.e. a program that pays an "annual" income to "families" of trappers, remains the same.

The main provisions governing Program eligibility and benefit calculation are briefly summarized here. The Program provides for an annual family income, but the eligibility of a beneficiary unit or family basically depends on the activities of its head i.e. the Cree beneficiary who, in keeping with Cree customs, is considered to be the family provider or who is a person at least 18 years of age living alone. However, benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

ELIGIBILITY

For a beneficiary unit to be eligible for the Program, the name of the head must appear on the list of the Local Committee. This list identifies the persons who, according to community custom, practice harvesting and related activities as a way of life in accordance with harvesting traditions and the rules of the community. All Cree communities set up a Local Committee and prepared the list of hunters and trappers within the prescribed time frame.

Under the Program, the head of a beneficiary unit must devote at least 120 days a year to traditional activities in the bush, more time than they spend working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrolment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits are paid by the program.

The Program currently provides for two exceptions to this requirement. A person who is 25 years of age or younger and who, the previous year, successfully completed at least Secondary V is now eligible for the Program immediately after completing his studies. The second exception concerns beneficiary units that choose to temporarily leave the Program for studies or temporary employment. At the end of this temporary absence the unit may re-enrol in the Program without having to complete a qualifying year.

In the first case, these changes were implemented to allow young people to complete their secondary studies and, in the second, to help trappers wishing to pursue their studies or obtain a different work experience.

Thereafter, heads of families must meet these same requirements every year to maintain the eligibility of their beneficiary unit. However, some exceptions may be made under unusual circumstances.

The Program has different categories of beneficiaries, defining specific provisions for each.

- For new applicants without a qualifying year, a maximum of 120 days is payable the first year they are enrolled in the Program.
- For units who choose to leave the Program temporarily, the bank of sick days accumulated prior to the Temporary Leave is maintained.
- "Semi-active" status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the Program and their age must be at least 80.

Furthermore, when a beneficiary unit is attributed semi-active status, it can choose from two options:

- Receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit; or
- Retain, for a maximum period of 5 years, eligibility to the Program. The eligibility requirements are reduced but an annual maximum of 119 days payable per adult is applied.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first prove that he is able to practice hunting or fishing activities or related activities at least 20 days in the year, 10 of which are spent outside the community.

BENEFIT CALCULATION

Benefits are primarily calculated on the basis of the time devoted to harvesting activities. Indeed, most of the money paid depends on the number of days that adult members of the unit spend in the bush. As a result, families of the same size may have different incomes.

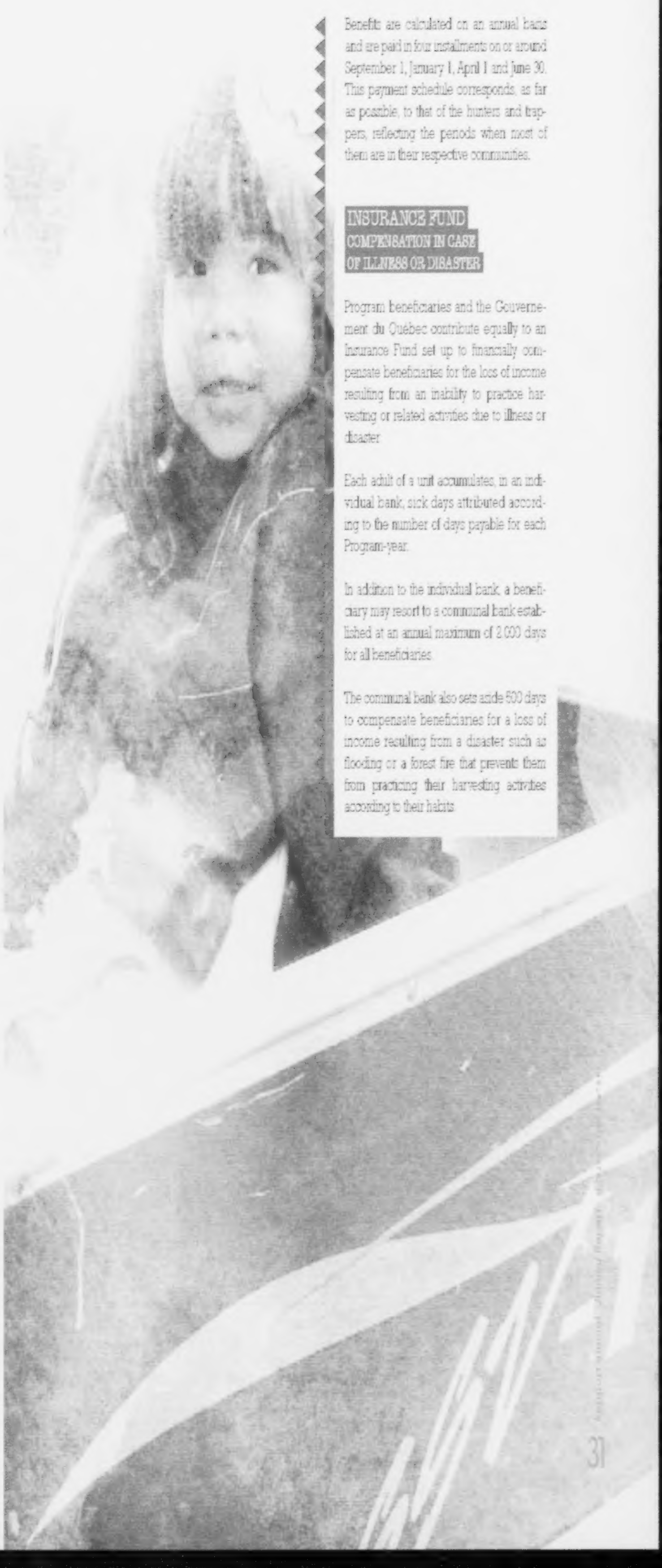
To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is determined for each day spent in the bush by the head and the consort of the beneficiary unit. The Program provides for a maximum of 240, 120 or 119 days payable per adult depending on the beneficiary unit's status. An annual overall maximum of 350 000 days for all beneficiaries also applies.

An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally, this refers to traplines located outside a 50-km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km. This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far region is paid is limited to 100,000 and is included in the overall limit of 350,000 days.

An additional amount known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit may be added to the daily allowance in some cases. This additional amount is used to increase the benefits of bigger families or in cases where Program benefits represent the only source of income. The rates used must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits from the Government of Canada. Unless specifically exempted, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

Although the basic rule requires that harvesting activities constitute the main way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically for people who wish to pursue a traditional way of life by providing them with sufficient income to support their families and to guarantee them a measure of economic security that is compatible with conditions prevailing from time to time.



Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four installments on or around September 1, January 1, April 1 and June 30. This payment schedule corresponds, as far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

INSURANCE FUND
COMPENSATION IN CASE OF ILLNESS OR DISASTER

Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to an Insurance Fund set up to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or disaster.

Each adult of a unit accumulates, in an individual bank, sick days attributed according to the number of days payable for each Program-year.

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2 000 days for all beneficiaries.

The communal bank also sets aside 500 days to compensate beneficiaries for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents them from practicing their harvesting activities according to their habits.

Activities for the Year 2010.2011

PROGRAM PARTICIPATION

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is intended exclusively for the James Bay Crees who are beneficiaries of the James Bay and Northern Québec Agreement, reside in Quebec and are members of one of the nine Cree communities of Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji and Whapmagoostui.

In May 2011, 16,989 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the James Bay and Northern Québec Agreement. Of that number, 16,616 were residents of the James Bay Territory, which includes not only the Cree villages but also such towns as Amos, Chapais, Chibougamau, Senneterre and Val-d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community live outside the Cree villages.

During the Program-year 2010-2011, 1,260 beneficiary units were enrolled on the Program (Table 1). The composition of these families reached 1,789 adults (71%) and 731 children (29%), for a total of 2,520 persons. The greatest number of beneficiary units occurred in Chisasibi (480 units), followed by Waswanipi (174 units) and Mistissini (158 units) whereas the smallest number of beneficiary units occured in Nemaska (27 units), Eastmain (40 units), and Oujé-Bougoumou (58 units). Together, the three communities with the greatest number of beneficiary units, Chisasibi, Waswanipi and Mistissini make up 64% of beneficiary units enrolled on the Program (Table 1).

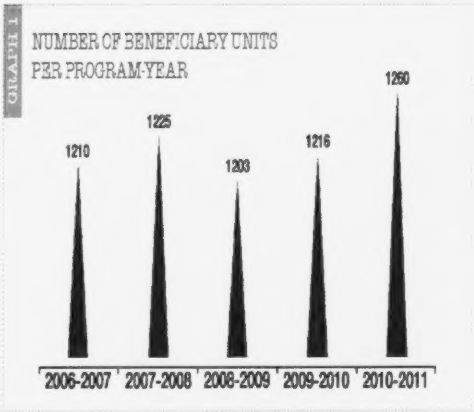
Participation to the Program varies according to the age of the head of the unit. In 2010-2011, 47% of the heads of beneficiary units were 57 years old or over (Table 2). The most common age group was the 67-76 years-of-age class (21%), followed by the 17-26 (19%), and the 57-66 (16%). This bimodal trend repeats itself annually, and suggests that the Program attracts mainly two major groups of participants: an older group of hunters who have consistently relied on the traditional lifestyle for numerous years, and a second group of young adults that experience the traditional lifestyle for a transitory period between their school education and their entry into the work force.

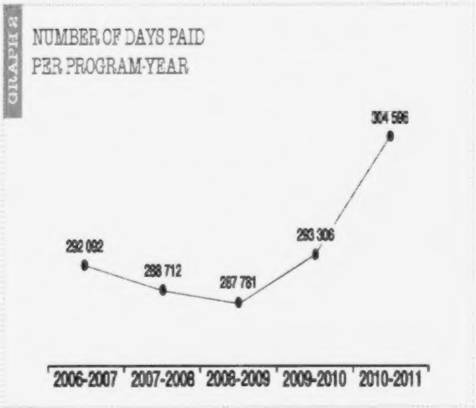
The distribution of age groups within the Cree Hunters and Trappers Income Security Program also explains the number of children per beneficiary unit. The majority (79%) of 1,260 beneficiary units do not include children whereas 7% include 1 child, 5% include two children, 3% include three children and 6% of the units include 4 children or more.

Global participation to the Program, determined by the percentage of residents enrolled, was 15,2% in 2010-2011 (Table 3), compared to 14.9% in 2009-2010 and 15.1% in 2008-2009. Participation in 2010-2011 was greatest in the community of Whapmagoostui (29.3% of residents enrolled on the Program), in Chisasibi (23.7%) and in Waswanipi (21,2%), whereas the lowest participation rates were observed in Nemaska (5.3%) and Waskaganish (7.2%).

In terms of number of beneficiary units, Program-year 2010-2011 revealed a slight increase with 1,260 beneficiary units compared to 1,216 beneficiary units in 2009-2010 and 1,203 beneficiary units in 2008-2009 (Graph 1). The number of days paid has reached 304,596 in 2010-2011, the first time we exceeded 300,000 days payable since 2001-2002. This also represent a major increase from 2009-2010 when days payable reached 293,306 (Graph 2).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program grants a daily allowance for days spent in the bush while pursuing traditional activities of hunting, fishing or trapping or related activities. The Program allows a maximum number of days payable for each adult and a global limit of 350,000 person-days for each Program-year for all beneficiaries.





For each adult the maximum number of days payable is 240 days per adult but this limit may not exceed 119 days if the beneficiary is enrolled under the semi-active status or may not exceed a 120 days for a new demand without a qualifying year.

In 2010-2011, 302,678 days were spent conducting harvesting and related activities in the bush, and this represents 99.3% of all days payable (Table 4). Other paid days are mainly for maternity leave (0.5%) as well as days for sick leave (0.2%). No days were compensated for disaster in 2010-2011.

Wildlife harvesting and related activities are paid only when they occur in the bush and only if the hunter receives no other compensation for the same period. When a hunter receives wages or an amount for a given day (e.g. workers' compensation, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. Should these amounts be paid to the head of the beneficiary unit, this rule also eliminates payment of days in the bush for the consort. Moreover, the days spent on wildlife harvesting activities above and beyond the annual maximum applicable per adult, i.e. 240, 120 or 119 depending on the status of the unit, are not taken into consideration in the benefit calculation.

The days identified as spent in "far regions" are included in the number of days in the bush but identify the days Cree hunters and trappers travelled to the territories deemed most difficult to access and for which an additional allowance is paid. These territories generally correspond to traplines located more than 200 km from the community where there is highway access or, in other cases, located outside a 60-km radius from the community. Program-year 2010-2011 again reveals a slight increase in days spent in far regions, from 42,919 in 2009-2010 to 44,884 in 2010-2011 (Table 4).

Individual statistics reveal that the average number of days payable per beneficiary unit was 242 days in 2010-2011 (Table 5), compared to 241 days payable per unit in 2009-2010. The highest average of days payable per beneficiary unit was observed in the community of Mistissini (285 days), followed by Waswanipi (274 days) and Oujé-Bougoumou (240 days), whereas the community of Eastmain had the lowest average with 194 days payable per beneficiary unit (Table 5).

Since 2002-2003 the Program has introduced three new participant categories: semi-active, temporary leave and new demand without a qualifying year. In 2010-2011, one beneficiary unit was added to the number of semi-active units, one beneficiary unit requested a temporary leave and one beneficiary was admitted on the Program without the qualification year after completing secondary education.

BENEFITS PAID

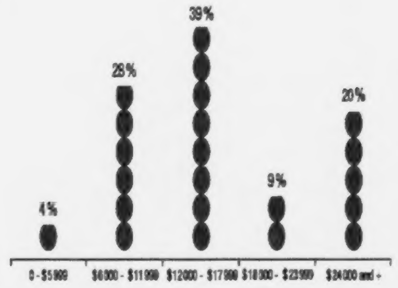
Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2010-2011 represents an increase of 1.05% when compared to the previous year (Table 6).

For the Program-year 2010-2011, benefits paid to Cree hunters and trappers totalled $20,488,769 (Table 7). Of this amount, 93% represents sums paid to beneficiaries of the Program for days spent in the bush, including the additional allowance for days spent in far regions. This disposition, established since 2002-2003, enabled the payment of an additional $821,378 (4% of the total) to the beneficiaries of the Program (Table 7).

The average amount paid per beneficiary unit for all Cree communities in 2010-2011 was $16,261, slightly higher than the average amount of $16,234 in 2009-2010. The average of benefits paid per beneficiary unit ranged from $12,398 for the community of Eastmain to $18,422 for the beneficiary units of Mistissini (Table 7). The majority (67%) of beneficiary units receive annual benefits ranging from $6,000 to $17,999 (Graph 3).

GRAPH 3

AMOUNTS PAID TO BENEFICIARY UNITS



THE IMPORTANCE OF BENEFITS FROM THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY PROGRAM

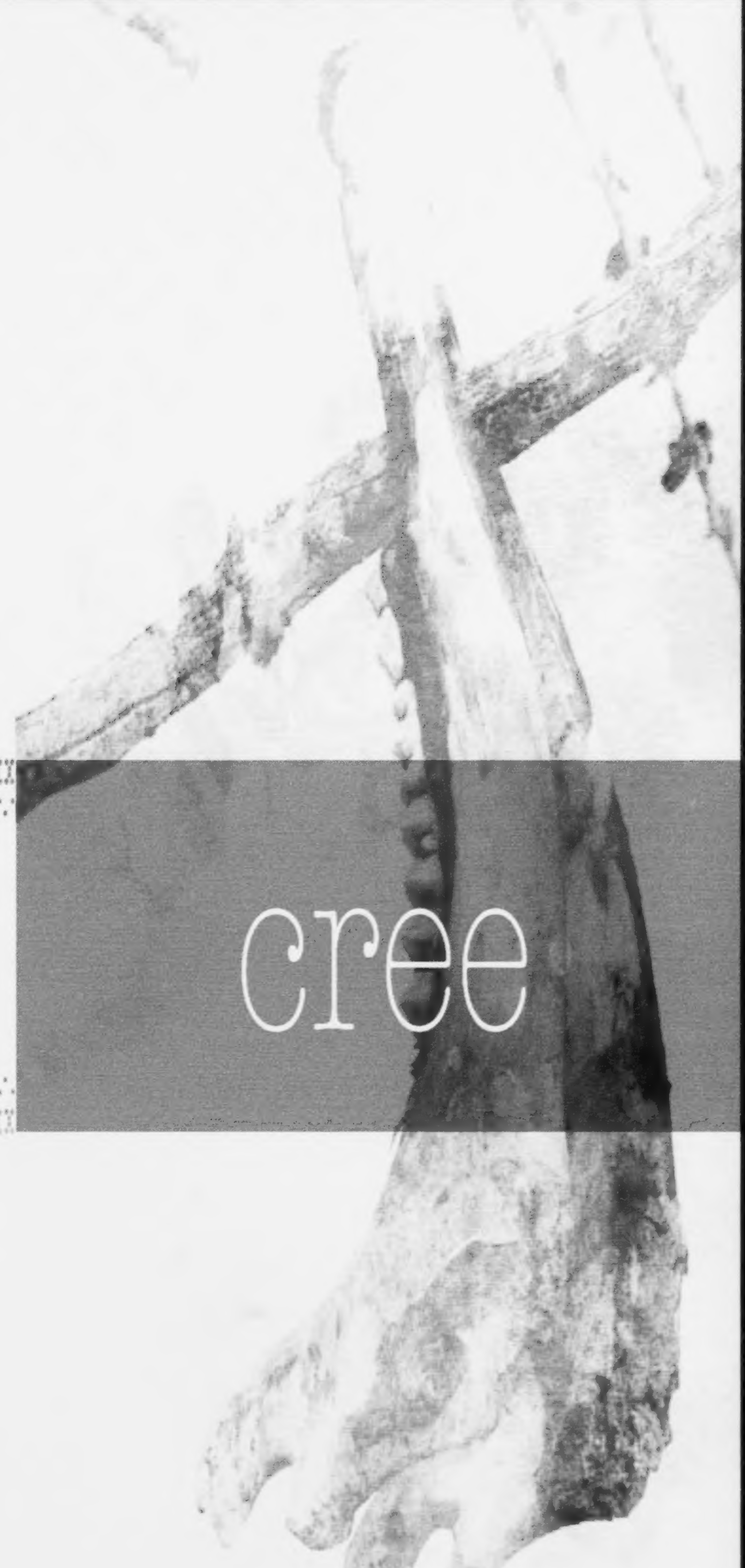
Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Many hunters combine traditional activities and subsequent benefits paid by the Program with seasonal employment in order to earn sufficient income. For the Program-year 2010-2011, benefits ($20,488,769) represented 67% of the total income of beneficiaries enrolled on the Program. The remaining $9 904 856 came primarily from employment.

INSURANCE FUND

Since the implementation in 2002-2003 of the provisions regarding the creation of an Insurance Fund, revenue losses occurring because of an inability to carry out the harvesting or related activities due to illness or disaster may be partially compensated. In 2010-2011, the Fund compensated 469 sick leave days while no event constituting a disaster occurred during that Program-year (Table 8).

CONCLUSION

The participation to the Cree Hunters and Trappers Income Security Program remains fairly stable from year to year, but age groups of 55 years and over continue to dominate as beneficiaries of the Program. Following consultations held in the communities during the last few years, some changes to the Program may be necessary to better accommodate both the growing number of elders on the Program, and also provide some new measures to encourage participation of the youth to traditional activities.



cree

ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐅᑎᔑᒫᐎᓂᐙᐤ

ᐊᓂᒌ ᑳ ᐊᐦᑎᐱᔫ ᐊᓂᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᔅᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐚᑦ, ᓈᐦᑕᐸ ᓯᒋᔅᓱᐆ ᒫ ᐊᐱᐦᒌᐋᐧ ᐅᔅ ᐋᐧᐦᑯᐧ ᐱᐳᓐᐦ ᑎᐸᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔅᐱᔒᐧ 2010-2011 ᑳ ᐱᐳᓐ.

ᐅᑎᐦ ᑎᐸᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦ, ᐋᐅᐦ ᒫ ᐋᐱᐦᑎᒪᐦ ᒋᐦ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐅ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐚᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᔅᐦ, ᒌᐦ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔒᐧ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐚᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᔅᐦ. ᒌᐦ ᑳ ᐃᐦᑭᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐊ ᐊᐋᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᔅᐦᐦ ᑮᔅ ᐊᐦ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᐦ ᓈᔅᐦ ᑳ ᒥᓯᐋᓂᐚᐦ. ᐅᑎᐦ ᒫᐦ ᒫᐦᑎᐦ ᑎᐸᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦ. ᐋᐅᐦ ᒫ ᒥᔮᓱᑦ ᐊᐦ ᒌᐦ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔒᐦᐊᑭᓂᐚᑦ ᓈᔅᐦ ᐅ ᐸᔒᐦ ᐱᐳᓐᐦ ᐋ ᑮᓈᐋᐱᒪᑭᓂᐚᑦ. ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᐱᐦᐊ ᒍᓴᐋᐦᓴᐅᐱᔨᐦ 30, 2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔒᐦ.

ᐅ ᑳ ᐱᐳᓐᐦ 2010-2011, ᒌ ᐅᐦᒑᐱᔒᐦᐃᓂᐦ ᒫᒃᔒᐦ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔅᑎᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᒫ ᐄᔑ ᓇᑭᑐᐊᔒᒫᐦ ᓈᔅᐦ ᐊᓂᔫ ᑳ ᓂᑐᐊᔒᐦᒐᑯᐦ 25% ᒫ ᐃᐦᐱᔑ ᐊᒋᐦᐃᓂᐦ ᐋ ᐱᐸᒥᐱᔒᐦ, ᐊ ᐅᔑᐦᒑ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᑮᔅ ᐊ ᒥᐦᑯᑎᒍᐊᑭᓂᐃᐧ ᐋᐱᑎᓯᐅᐦ ᐃᐦᐱᔑ ᐋ ᐊᐦ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔒᐦᐊᑭᓂᐃᐧᐦ ᓈᔅᐦ.

ᓂᔑᑎᓯᔮᓈ ᒫᐦ ᒫ ᒌ ᐃᐦᑎᒪᐦ ᐋᑯ ᒥᐦ ᐅᐦᒋ ᐅᑎᑎᐦᐊᒫᐦ ᐊᐦ ᑳ ᐄᔑ ᓂᑐᐊᔒᐦᒐᑯᔨᔭᐦ ᒫ ᐃᐦᐱᔑ ᐊᒋᐦᐃᓂᒫᐦ ᒫ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐄᒋᐦᑦ ᓈᔅᐦ. ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᑳ ᐄᔑ ᐱᑯᐦᒑᔨᐦ ᐋᔦᐦ ᐊ ᐃᐦᒑᐦ ᔨᐦ ᐊ ᐋᐱᑎᓰᐦ ᐋᐱᑎᓯᐅᐦ. ᒑᐱᐦᑯᐦ ᐊᓂᑖ ᐊᑎᒪᐄᔨᐦ ᑮᔅ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᒪᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦ. ᐅ ᒫ ᒌ ᐱᒥᐱᔒᐦ ᐋᐱᑎᓲᐦ. ᐋᑯᑦ ᒥᐦ ᓃᑲᓂᐦ ᒫ ᒌ ᐃᔅᐱᔒᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᔨᐦ ᐋᐱᑎᓰᐦ ᐋᐱᑎᓯᐅᐦ. ᑮᔅ ᐊᐦ ᐊᔒᐦ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔒᐦ ᐅᒑᐱᑎᓯᐃᓂᐋᐦ ᓂᒑᐱᒋᐦᐊᑭᓈᓂᐦ ᐅ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐃᔑ ᐊᒋ ᐅᒑᐦ. ᐋᐅᐦ ᒫᐦ ᒫ ᐊᐋᐱᐦᑎᒪᐦ ᐅᒑ ᐄᔑ ᓃᐦᒋᒫᐦ. ᐊᐦ ᐊ ᐃᑎᐦᑳᑐᓈᓂᐃᐧ ᐅᑎᐦ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᐦᑎᒪᐦ. ᑮᔅ ᒥᔨᐊ ᐊᐊᐦ ᐅᒑᐱᑎᓲᐦ, ᑮᔅ ᒫ ᑯᔒᐦ ᒫ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐃᐧ ᐊ ᐊᑎ ᐃᒑᐱᑎᔒ ᐊᐊᓂᒌ ᐊᐦ ᒫᐦ ᐊᑎᑐ ᒫ ᓂᐦᐄᐱᔒᐦ ᐋᐱᑎᓲᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᐊ ᐄᔑ ᓂᑐᐊᔒᐦᒐᑭᓂᐃᐧ ᐊᓇᐦ ᒫᑳᐦ. ᐋᐅᐦ ᐅ ᒫᐅᐦ ᒫᔫᐦ ᒫ ᐃᐦᑎᓈᓂᐃᐧᑯᐱᓈ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᐊ ᐄᐦ ᐋᐱᑎᔑᐦᑎᒪᐦ ᓂᑳᓂᐦ ᒫ ᒌ ᐃᔅᐱᔒᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔒᐦ ᐅ ᐋᐱᑎᓲᐦ ᑮᔅ ᐊᐦ ᑳᓴᐦ ᒫᐦ ᐊᔒᐦ ᒫ ᐃᔅᐱᔒᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᒫᑳᐦ ᐄᔑ ᓂᐦᒑᒥᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᐊᑎᑐ ᒫ ᓂᐦᐄᐱᔒᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔒᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᐅ ᐋᐱᑎᓲᐦ. ᐋᐅᐦ ᒫᐦ ᒫ ᐊᐋᐱᐦᑎᒑᔨᔅ ᐅ ᐋᔑᑯᐦ ᐱᐳᓐ ᑎᐸᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓐ.

Jean-Guy Dugré · Guy Girouard · Gérald Lemoyne · Philip Awashish · Willie Iserhoff · George Wapachee

ᐅᒥᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᒑᑦ ᐅᑎᔑᒫᐎᓐ

2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔒᐦ, ᒥᔅᑎᑦ ᑫᐃᑳᑦ ᑳᐦ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᒑᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᔅᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐚᑦ ᐊᓂᒑ ᐋᔒᓂᐱ ᐃᔅᐱᐦ ᑳ ᒥᔅᑎᐱᔨᔒᐦ 1975-1976, ᐋᔒᐃᐧ ᑳ ᐃᔅᐱᑎᓰᐦ ᒫ ᐳᓂᑦ ᐊ ᐃᑕᐱᑎᓰᐦ ᐊᓂᔫ ᓴᐦ 35 ᑎᑐ ᐱᐳᓐ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᑎᔑᐦᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᔅᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐚᑦ, ᓂᔑᑎᔅᔅᐦᑎᒫᓈ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᔨᐦ ᐋᐱᑎᓯᑦ ᐅᑖ ᐄᔑ ᐊᒋ ᐅᑖᐦ. ᐅᔅ ᒫᐦ ᐊ ᒥᐦᑯᒥᐦᑳᑯᑦ ᓂᔑᑎᔅᔅᐦᑕᓈ ᒫ ᐊᑎᔅᑎᑦ ᒫᐅᐦ ᐊ ᐅᔅᑎᓯᑦ ᐋᐱᑎᓯᐦ ᒥᔅᑎᑦ ᑫᐃᔒᐦ ᑎᑭᔒᐦ. ᓂᐱᑳᔨᒪᓈ ᒫ ᐃᐦᐱᔑ ᔨᐦ ᐋᐱᑎᓯᑦ ᒧᔒ ᐊᓂᔫ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᑎᓯᐦ ᑳ ᒥᐦᑯᒥᐦᑯᐊ.

ᐊᐦ ᒫᐦ ᐊ ᑮᓈᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔒᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᐅ ᐋᐱᑎᓲᐦ. ᐅ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔒᐦ, ᐋᐅᐦ ᑳ ᓂᒥᐦᑭᒪᐦ ᐊ ᒥᐦᑎᒫᐅᐦ ᒫᑳᐦ, ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᒫ ᐊᒋᐦᐃᓂᒫᐦ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐄᒋᐦᑦ ᓈᔅᐦ ᐊ ᐱᐊᒥᐱᔒᐦ ᐊ ᒥᐦᑯᑎᒪᔒ ᐋᐱᑎᓯᐅᐦ ᑮᔅ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᐊ ᐅᔑᐦᒑᑭᓂᐃᐧ. ᒥᐦ ᒫᐦ ᐋᔅᐱᔒ ᓂᒌ ᒥᐦᒑᓈ ᐊ ᐅᔑᐦᒑᔒᐦ ᑳ ᑎᑳᐦᒑᐱᔒᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᐊ ᓈᑯᐦ ᐊ ᐃᑕᐱᑎᐦ ᐅ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᔅᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐚᑦ ᑮᔅ ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔨᔫ ᐃᔨᔫᐃᐧ. ᒫᐅᑖ ᒫ ᒌ ᐋᐊᐱᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᐅᐦᐄ ᑳ ᒑᑳᐦᒑᐱᔒᐦ (www.osmpe.ca) ᑮᔅ ᒫᐦ ᐊᓂᑦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᑯᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᑳ ᑎᑳᐦᒑᐱᔒᐦ ᐊᓂᑦ ᓂᑑᐦᒑᔒᐦᑎᒍᐊᑭᓂᐦ.

ᐅ ᒫᐦ ᐋᐱᑎᓯᐃᐧ ᐊ ᑮᓈᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐃᐧ. ᐋᐅᐦ ᑳ ᑎᔑ ᒥᓯᓂᐦᐊᒫᐦ ᐊᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐊ ᐄᔑ ᓂᑐᐊᔒᐦᑎᒫᐦ ᒫ ᐄᔑ ᐊᐦᒥᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᒫᑳᐦ ᐅᑎᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔒᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᔅᐦ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐚᑦ. ᐅ ᒫᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐ. ᐋᐅᐦ ᒫ ᐃᑎᔑᐦᐊᒍᐊᑭᓂᐃᐧ ᐊᓂᒌ ᐊᓂᑦ ᓂᓵᔒᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᑎᐸᔒᐦᑎᐦ ᐅᔅ ᐋᐱᑎᓯᐃᓂᔒᐤ. ᐋᐅᑯᓂᐦ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔒᐦᒥᒫᔨᐦ ᑮᔅ ᑯᐯᐦ ᑎᐹᔒᐦᒥᒫᔨᐤ. ᐅ ᑳ ᐅᔑᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐ ᐋᑯᑦ ᑳ ᐅᐦᒥᐱᔒᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᒥᐦᒫᒑᐤ ᐊ ᒌ ᐊᔒᒥᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᐊᐊᓂᒌ. ᐊ ᒌ ᓂᑑᐦᒫᔒᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᒫᑳᐦ, ᑮᔅ ᐊ ᒌ ᒥᒥᓈᐱᐦᒑᑭᓂᐃᐧ ᒫᑳᐦ ᐅ ᓂᐦᑐ ᐱᐳᓐᐦ ᐄᔑ ᐊᒋ ᐅᒑᐦ. ᐊᓂᒌ ᒫᐦ ᐊ ᐊᔒᒧᑎᐦ ᐊᓂᒌ ᑎᐹᔒᐦᒥᒫᔨᐅᐦ ᐊᓂᔫ ᑳᓴᐦ ᐊᔒᐦ ᒫ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᔒᐦᒑᑭᓂᐃᐧᔒᐦ ᒫᑳᔒᐦ. ᐋᐅᐦ ᐊᔅᐱᐦ ᓂᔅᐦ ᒫ ᓂᐦᐄᐱᔒᐦᒑᔨᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔒᐦ ᐋᐱᑎᓯᐃᐧ. ᐊᐦ ᒫᐦ ᒫ ᒌ ᐋᐱᑎᔑᐦᑐᒥᐦ ᐃᔨᔫᐅᐦ ᐊᐦ ᐊ ᐄᐦ ᐄᔑ ᐱᑯᐦᒑᔨᐦ ᑮᔅ ᐊᔅᐱᔒ ᒫ ᒥᐦᒥᔨᔭᐦ ᐊᐦ ᑯᔒᐦ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒥᐦᐅᓈᓂᐃᐧ ᑮᔅ ᑯᔒᐦ ᐊ ᐃᔅᐱᔒᐦᐊᑭᓂᐃᐧ ᓈᔅᐦ.

ᓴᐦᓐ ᓈᓇᐋᔅ, PhD, MBA
ᐅᒥᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᒑᑦ ᐋᐱᑎᓯᐎᓂᔑᐤ

ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ

ᐊᓐ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐐᐨ, ᐋᑯᐨ ᑳ ᐆᑖᐦᒡ ᒋᐦᒋᐱᔨᐤ ᓈᓈᒫ ᑳ ᒥᔅᓂᐦᐅᔮᓂᐐᐤ ᒉᐄᒥᔅ ᐯᐄ ᑮᐤ ᒌᐊᑎᓐ ᑯᐯᓐ ᓂᔅᑯᒡᐄᓐ ᐊᓐ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᒧ 1975 ᑳ ᐄᔅᐱᔩᐤ ᐊᓐ ᒫᓐ ᓂᔅᑯᒡᐄᓐ ᑳ ᒥᔅᓂᐦᐅᔮᓂᐐᐤ. ᐋᑯᐨ ᐋ ᐧᐄᔮᓈᒋᐦ ᐅᒋᐱᑎᔨᐄᓂᐋᓐ ᐋᓂᒻ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᐦ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐᐦ, ᐋᑯᐨ ᐋᓂᐨ ᐋ ᐧᐄᔮᓈᒋᐦᐤ ᐱᒋᔅᑭᑎᔨᓂᐦᐄᑭᐣ 30 ᐆᑖᐦᒡ ᐊᓐ ᒉᐄᒥᔅ ᐯᐄ ᑮᐤ ᒌᐊᑎᓐ ᑯᐯᓐ ᓂᔅᑯᒡᐄᓐ ᑮᐤ ᐋᑯᐨ ᐋ ᐄᔮᓈᒋᐦᐤ ᐋᓂᐨ ᑳ ᐋᓂᔅᑯᔮᓈᒋᐦ ᓂᔅᑯᒡᐄᓐ 15 ᐆᑖᐦᒡ ᐊᓐ ᐧᐄᓀᐧᐋᐄᓐ ᓛ ᐄᔑ ᑭᓇᐧᐋᐱᐦᒋᑭᓂᐐᐤ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᒋᑭᓂᐐᐤ ᑳ ᐄᔑᓂᐦᑳᑖᐤ (R.S.Q., c. O-2.1).

ᐊᓐ ᒫᓐ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐐᐨ, ᐆᑯᓂᐤ ᐹᒥᐱᔨᐦᒋᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᑮᐤ ᓃᓀᔨᐤ ᐆᐦᒋᐅᐤ ᐋᐧᐋᓂᒥ ᐋ ᐊᔅᑎᐱᔨᐤ. ᒌᐦᑳᔨᐤ ᒫᓐ ᐄᑎᓀᔨᐤ ᐋᓂᒥ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ. ᐊᓐ ᒌᐯᓐ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᓐ ᑮᐤ ᐄᔨᔨᐤ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᓐ ᒑᐱᔅᑯᓐ ᓂᔅᑐ ᐅᔮᔨᒫᐅᐤ ᐋᐧᐋᔨᐤ ᓛ ᐊᔅᑎᐱᔨᐤ ᐋᓂᐨ ᐋᓂᔮᐤ ᐋ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᑮᐤ ᐄᐧᐋᐤ ᐋᓂᒥ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᐅᐤ ᐆᔮᔨᐦᑎᒧᐤ ᒑᓐ ᓛ ᐄᔅᐱᔑ ᐄᒑᐱᑎᓯᔨᐤ ᐋᓂᔮᐤ ᐋᐧᐋᔨᐤ ᑳ ᐆᔮᔨᒫᐤ, ᐅᒋ ᒫᓐ ᓃᓀ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᐅᐤ, ᒫᒥᔅᑯᐤ ᐅᔮᔨᒫᐅᐤ ᐋᐧᐋᔨᐤ ᓛ ᐅᒋᒫᐅᔨᐤ ᑮᐤ ᓛ ᐆᑖᐦᒡ ᒑᐦᒋᔅᑭᐧᐋᔨᐤ ᐋᓂᔮᐤ ᐅᒋᒫᐤ ᐆᑖᐦᒡ ᐆᔮ ᐋ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᒥᔨᐤ, ᐋᔑᑯ ᐱᐳᓐ ᒫᓐ ᐅᔑᐦᒑᐅᐤ ᐅᒋ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᑎᐹᒋᒧᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔨᐤ ᐋ ᒥᔮᐤ ᐋᓂᔮᐤ ᒌᐯᓐ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᐤ ᑮᐤ ᐄᔨᔨᐤ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᐤ ᓛ ᒌ ᐋᐱᐦᑎᒥᔨᐤ ᐋᓂᔮᐤ ᑳ ᐋᑎ ᐄᔅᐱᔩᐤ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᐦᒑᐤ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᐤ. ᐋᑯᐨ ᒫᔮᓈᐤ ᒫᐦᒡ ᐆᔮ ᒥᔅᓂᐦᐄᑭᓂᔨᐤ ᐋᓂᒥ ᑳ ᐊᔅᑎᐱᔨᐤ ᑮᐤ ᐋᓂᒥ ᐅᒋᒫᐅᐤ ᐆᔮ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐅᑖ ᓂᔅᑐᒥᑎᓂᐤ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐ ᐄᔑ ᐸᒋ ᐅᑖᐦᒡ.

ᐅᑖ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐐᐨ, ᓂᔮᓈᓈᐅᑦᓴᐤ (18) ᐄᐦᑎᓱᐅᐤ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᐤ ᒋᐢ ᐋᓂᒥ ᑳᒋᐢ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᐢ ᑮᐤ ᐋᐄᐱᔅᒋᔅ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᐢ. ᐋᓂᒥ ᒫᓐ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᐤ. ᓃᓀᓴᐤ (12) ᐋᐱᑎᓯᐅᐤ ᐋᓂᑖ ᓂᓈᐦᑯ ᐄᔨᔨᐤ ᐄᐦᑖᐄᐤ ᑮᐤ ᑯᑖᔅᐤ (6) ᐋᐱᑎᓯᐅᐤ ᐋᓂᑖ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᔅᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦ ᐋᓂᑖ ᑯᐯᓐ ᓯᑎ, ᐋᓂᒥ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᐢ ᐅᑖ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐐᐨ. ᓂᒧᔨ ᐋᐱᑎᓲᐦᑐᐧᐆᐤ ᑯᐯᓐ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᐤ. ᐊᓐ ᒫᓐ ᐋᓂᒥ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐆᔮᔨᐦᑎᒧᐤ ᒑᓐ ᐋ ᐄᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓯᔨᐤ ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᐤ ᓛ ᐄᒑᐱᑎᓯᔨᐤ, ᒑᓐ ᓛ ᐄᔅᐱᔑ ᐅᐦᑎᓯᔨᐤ ᑮᐤ ᒑᓐ ᓛ ᐄᔅᐱᔑ ᐄᔅᑯᐱᔨᐦᒋᑭᓂᐐᔨᐤ ᐅᑎᐱᐦᐊᒪᑯᓯᐐᓂᔨᐤ ᑮᐤ ᐋᓂᔮᐤ ᑯᑎᑎᔨᐤ ᒫᑳᔨᐤ ᐆᑖᐦᒡ ᐋᓂᔮᐤ ᐅᒋᐱᑎᓰᐄᓂᐋᐤ ᐋ ᑭᓇᐧᐋᐱᐦᒋᑭᓂᐐᔨᐤ. ᐊᓐ ᐅᒋᒫᐤ, ᐊᓐ ᓃᑳᓂᐤ ᑳ ᐄᐦᑖᑦ ᓂᐦᑖᐤ ᐆᑖᐦᒡ ᐋᓂᒥ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ. ᐆᐤ ᐊᓐ ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐄᓂᔨᐤ. ᐋᐅᐤ ᐋ ᐄᔅᐱᔑ ᐅᐦᑎᓯᑦ ᒨᔨᐤ ᐊᓐ 4 ᑳ ᐄᑎᒥᒫᑭᓂᐐᐨ ᐅᒋᒫᐤ ᐋᓂᑖ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᑯᐯᓐ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᓈᐤ.

<table><tr><td colspan="2">ᑳ ᓂᔅᑐᔨᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ 2010-2011</td></tr><tr><td>ᒫᓀᔮᐤ</td><td>ᒥᑯᓵᐧᐃᐤᑭᓂᐲᓯᒧ 15, 2010</td></tr><tr><td>ᒫᓀᔮᐤ</td><td>ᓂᔅᒋᐲᓯᒧ 4, 2011</td></tr><tr><td>ᐋᓀᑖᐤ</td><td>ᒧᓴᐧᐋᐦᔮᐅᐲᓯᒧ 22, 2011</td></tr></table>

ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐄᔅᐱᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓯᐨ ᓛ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐐᐤ ᓂᒌᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᑮᐤ ᐊᓐ ᓛ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐐᐤ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᐦᒋᑭᓂᐐᐤ ᐋᐱᑎᓯᐐᓐ ᐅᑖ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐐᐨ. ᐋᑯᑖ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᐅᔮᔨᐦᒋᑭᓂᐐᐤ ᑯᐯᓐ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓱᓈᐤ ᑮᐤ ᐋᔑᑯ ᐱᐳᓐ ᐅᔮᔨᐦᒋᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᓛ ᐄᔅᐱᔑ ᐱᒥᐦᑎᓈᑭᓂᐐᐨ ᓅᔮᓐ ᐋᓂᑖ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐐᐨ. ᐅᐱᔅᑯᐲᓯᒧ 1 ᐋ ᐄᔅᐱᔩᐤ ᐆᑖᐦᒡ ᒋᐦᒋᐱᔨᐤ ᐊᓐ ᐹᔨᐤ ᐱᐳᓐ ᐋ ᑭᓇᐧᐋᐱᒫᑭᓂᐐᐨ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐄᔅᐱᔨᐨ ᑮᐤ ᒫᓐ ᐊᓐ ᐋ ᒥᔮᓈᐨ ᒑᓐ ᑳ ᐄᔅᐱᔨᐦᐋᑭᓂᐐᐨ ᓅᔮᓐ ᐅ 2010-2011 ᑳ ᐱᐳᓐ. ᐆᐤ ᒫᔮᓈᒋᐦ ᐋᓂᐨ ᐄᐦᐤ ᒧᓴᐧᐋᐦᔮᐅᐲᓯᒧ 30, 2011 ᑳ ᐄᔅᐱᔩᐤ. ᐆᐤ ᒫᓐ ᒫᒫ $22,509,708 ᑳ ᐄᔅᑎᑎᐤ ᓅᔮᓐ. ᐊᓐ ᒫᓐ ᑳ ᐄᔅᑎᑎᐤ ᓅᔮᓐ. ᒫᑳᐨ 92% ᐱᔅᑳᑯᒋᑭᓐ ᒌ ᐄᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐐᐤ ᓂᒌᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᐤ, ᐊᓐ ᐊᓐ ᑳ ᐄᔥᑯᐱᔨᐨ $1,813,171. ᐆᐤ ᐊᓐ ᑳ ᐄᔅᐱᔨᐨ ᓅᔮᓐ ᐆᑖᐦᒡ ᐊᓐ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᒋᑭᓂᐐᐤ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᔅᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᒄ ᑮᐤ ᐋᓂᐦᐄ ᓂᒌᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐅᒥᔅᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐧᐋᐤ ᐋᓂᑖ ᒥᔨᐧᐋ ᐄᔨᔨᐤ ᐄᐦᑖᐄᐤ.

ᐋᓂᒥ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ ᐋᐦᑯ ᒫᐦᐄ ᓂᔅᑐᔨᐅᐤ ᐋ ᓂᒌᐦᒋᒫᔨᐦᑎᐦᒡ ᐋ ᐄᔅᐱᔩᐤ ᐋᐱᑎᓰᐄᓂᔨᐤ ᐆᑖᐦᒡ ᐅᑖ ᓂᒌᐦᐅ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐆᑖᐦᒡ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐐᐨ. ᐅ 2010-2011 ᑳ ᐄᔅᐱᔩᐤ, ᓂᔅᑖᐤ ᒌ ᓂᔅᑐᔨᐅᐤ ᐋᓂᒥ ᑳ ᓃᑳᓂᐱᔅᑎᐦᒡ.

ᐋ ᐱᒥᐱᔫᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ

ᐅ ᐧᐋᐦᑭ ᐱᒥᐱᔨᐦ ᐊᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐤ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᑭᔮ ᒫ ᒋ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᒌᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔫ ᓃᔫᓐ ᒫ ᒥᔅᑭᓂᐧᐃᐤ ᑭᔮ ᐊᓂᔫᐦ ᓂᓈᐦᑯ ᒫ ᐄᓱ ᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦ ᐆ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐅᓰᓈᓂᐧᐃᐤ ᑳᒥᒡ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐧᐋᑎᐦ ᑯᐯᐤ ᓂᔅᑯᔫᐃᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᐤ 11, 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐦ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐊᓂᑎᐦ ᒋᐦᒋᐧᐋ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦ 1978 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐦ.

ᐅ ᒫᒃ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ, ᐋᐅᑯᓂᐤ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᒫ ᒌ ᐊᐱᒋᐦᐊᐤ ᐲᐦ ᑯᐯᐤ ᐊᔅᒌᐦ ᐋ ᐧᐄᒥᐦ ᑭᔮ ᐊᓂᒌ ᐋ ᓂᒌᐦᐆ ᐊᐱᒋᐦᐄᔨᐤ ᑭᔮ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐧᐄᐤ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐆᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᓂᒌᐦᐆ ᐊᐱᒋᐦᐄᓰᓈᓂᐧᐃᐤ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐋ ᓂᒌᐦᐆᓈᓂᐧᐃᐤ, ᐋ ᔫᑎᒫᔅᓂᐧᐃᐤ ᑭᔮ ᐋ ᐧᐃᓂᐦᐄᒫᓂᐧᐃᐤ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᓐ ᑯᑎᐤ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐦ ᓂᒌᐦᐆᐧᐃᓂᐦ ᐊ ᐊᑎ ᐊᐦᒋᐱᔨᐦ. ᐱᑯᓂᒫ ᐋ ᐅᔑᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐦ ᑭᔮ ᐋ ᐧᐊᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐦ ᓂᒌᐦᐆᐧᐋᑭᓐ, ᐋ ᔕᔅᑯᔨᐦᒌᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᒌᐦᐆ ᐊᔅᒌ ᑭᔮ ᐋ ᓈᑭᑎᐧᐋᔨᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ, ᐋ ᒥᔪᐦᑭᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᒌᐦᐆᐃᓐ ᐋ ᒌ ᓂᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ, ᐊ ᐊᒑᐧᐊᓂᐧᐃᐤ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᒌᐦᐆᐃᓂᐦ ᐊ ᐅᐦᒋᐱᔨᐦ, ᐋ ᐅᔑᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᒫᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᒌᐦᐆᐃᓂᐦ ᐊ ᐅᐦᒋᐱᔨᐦ, ᐊ ᓈᑭᑎᐧᐋᔨᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᒌᐦᐆᐃᓐ, ᐊ ᐸᐱᒥᓈᓂᐧᐃᐤ, ᑭᔮ ᑯᑎᐤ ᒫᑳᓐ. ᐅᔥᑭᐤ ᒫᒃ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦ ᐆ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ, ᓂᔪᔨ ᐅᐦᒋ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᒑᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᒫᑳᓐ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᐆ ᐋᐦᒋ ᐃᐦᑎᑯᐤ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ. ᑭᔮ ᐊᔦᐧᐃᐤ ᒨᔥ ᑳ ᐄᔥ ᑭᓂᐊᐱᐦᑎᐦ ᐅᒋ ᑳ ᓂᑳᓂᐱᔥᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᐊᐤ ᓂᒌᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔫ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐆᔨᐤ ᐊ ᓂᒌᐦᐆ ᐊᐱᒋᐦᐄᔨᐤ ᐊᑎ ᐊᓂᔫ ᓈᔥ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᐦ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᑎᓰᓈᓂᐧᐃᔨᐦ, ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐆᓈᓂᐧᐃᔨᐦ ᑭᔮ ᓂᒌᐦᐆ ᐊᐦᒋᔨᐦ ᐃᔨᐤ ᐋ ᐄᔑᓈᑯᓂᔨᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐧᐊᐧᐊᐱᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᐅ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ 1988 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐦ. ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᒫ ᐅᔑᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᐊᓐ ᓂᔅᑯᔫᐃᓐ ᑳ ᐋᓂᔅᑯᔨᓈᒡ 8 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐋ ᐧᐄᔨᓈᒡ ᒫ ᒌ ᒫᒨᐱᔨᐦ ᓂᒌᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᑭᔮ ᒫ ᒋ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐅᓃᒥᐦᐃᑯᒪᐤ ᐊᓂᔫ ᐋ ᐧᐃ ᐧᐊᐱᒫᑐᔨᑦ, ᒦᐤ ᒫᒃ ᐸᔨᐧᑳᐤ ᐊᑎᑑ ᒥᒥᐤ ᒌ ᐧᐊᐧᐊᐱᐦᒑᑭᓂᐤ ᐅ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᐦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᑳ ᐊᑎ ᒥᓯᓂᐦᐅᓰᓈᓂᐧᐃᐤ ᐊᓐ ᓂᔅᑯᔫᐃᓐ 2002 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐦ ᐋᐅᐤ ᑳ ᐋᓂᔅᑯᔨᓈᒡ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᒡ. ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐊᓐ ᑳ ᐱᐳᐦ 2002-2006 ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦ ᐊᓐ ᐊ ᐄᔑ ᐧᐄᔨᓈᒡ ᐊᓐ ᓂᔅᑯᔫᐃᓐ, ᒦᐤ ᒫᒃ ᐋᐅᐤ ᐊᔭᐱᐦ ᐊᐦᐤ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᔅᑲᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᐸᔨᑯᒡᓂᐤ ᐋ ᓂᒌᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐤ ᐊᓂᔫᐦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᐋᔑᑯᒧᐅᒼ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᐄᔑ ᐧᐄᓈᒡ ᐅ ᒫ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᑭᔮ ᒑᓂᒡ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐧᐃᐤ, ᐋᑯᑎᐦ ᐅᑎᐦ ᐊᐱᔑᐦ ᒫ ᒥᓯᓈᒡ. ᐊᓐ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᐋ ᐊᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐋᐅᐤ ᐋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᐹᔨᑯᒡᓂᐤ ᐅᐦᒋ ᓃᔫᓐ ᐊ ᒥᔅᑭᓂᐧᐃᐤ ᐋᔑᑯᒧᐅᒼ. ᐊᓂᔫ ᒫᒃ ᒫ ᒌ ᐱᐦᒑᐱᔨᐦ ᐸᔨᑯᒡᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐊᐤ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐅᔥ ᑳᓂᐊᐱᒫᑭᓂᐧᐃᑦ ᑳ ᓂᑳᓂᐦ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔫ ᐊᓂᔫ ᐊ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᓂᑳᓈᔨᐦᒑᑯᔨᑦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᔫ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐊ ᒥᔅᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑎᐦ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐋᐤ ᐅᑎᔨᔫᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔫ ᑭᔮ 18 ᐊ ᐃᐦᑎᐳᓈᓯᑦ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐧᐃᔥᒑᐦ ᑭᔮ ᒫᒃ ᒦᐤ ᐊ ᐸᔨᑯᑦ ᐊᓐ ᐄᔨᔫ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᐄᔑ ᒥᔅᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᒥᔨᐧᐋ ᑭᓂᐊᐱᒫᑭᓂᐧᐃᐧᐃᐤ ᐊᓂᒌ ᐊ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᐦ ᐊᓂᔫ ᐊ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐦ ᐸᔨᑯᐳᐦ ᐊᓂᔫ ᑖᐤ ᐊ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᒌᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐃᔨᐦ.

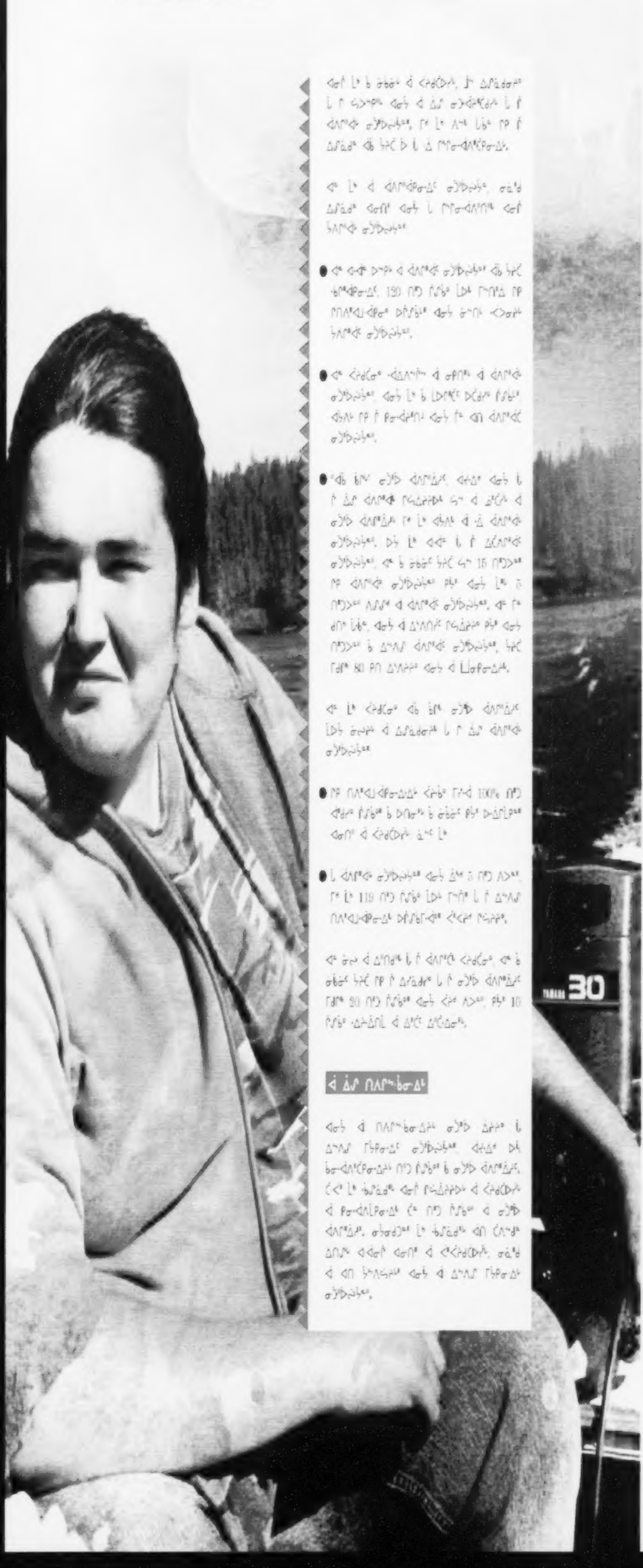
ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐊᐤ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ, ᐊᓐ ᑳ ᓂᑳᓂᐦ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔫ ᔖᔥᑖᐤ ᑭᑎ ᒥᓯᓈᓯᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᓯᓈᓯᐦ ᓂᒌᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐧᐃᓂᐧᐋᐤ. ᐅᔫ ᒫᒃ ᐊ ᒥᓯᓈᓯᒡ ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐊ ᓈᑭᑎᐧᐋᐱᐦᑎᐦ ᑭᔮ ᐊ ᐃᐦᑎᐦ ᐊᓂᔫ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔨᐦ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᑭᔮ ᐊ ᓂᒌᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐃᔨᐦ ᐊᓂᔫ ᐊ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᔨᐦ ᐊ ᓂᒌᐦᐆᓈᓂᐧᐃᔨᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐧᐃᓂᐧᐋᐤ, ᒥᔨᐧᐋ ᐄᔨᔫ ᐃᐦᒑᐧᐃᓐ ᐅᔑᐦᒑᐅᐤ ᐊᓂᔫ ᐊ ᒫᒨᐱᔨᐦ ᓂᒌᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᑭᔮ ᐋᐅᑯᓂᐤ ᐧᐋᔑᐦᒑᐤ ᐊᓂᔫ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔫ ᐊ ᒥᓯᓈᔨᐤ ᒥᔨᐧᐋ ᓂᒌᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᒑᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᒦᐤ ᐊᓂᔫ ᐊ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᒌᐧᐋᔨᐦᒑᑯᔨᑦ.

ᐅ ᒫᒃ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᐦ, ᐊᓐ ᑳ ᓂᑳᓂᐦ, ᔖᔥᑖᐤ ᒥᑯᒋᐦ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑭᑎ ᓂᒌᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐃᔨᐤ ᐸᔨᐤ ᐱᐳᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᒌᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦ, ᑭᔮ ᓂᒧᔨ ᒋᑭ ᐧᐄ ᐸᔥᒋᐱᔨᐦᑖᐤ ᐊᓂᔫ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᐊ ᐃᔥᐱᔑ ᐊᐱᑎᓰᐤ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐦ ᐊᓂᔫ ᐊ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᒌᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐤ. ᔖᔥᑖᐤ ᐅᔫ ᒋᑭ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᐊᓂᔫ ᐅᔥᑭᐦ ᐧᐸᐳᓂᔨᐦ ᔕᐱᒥᔭᐤ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ, ᐊᓂᔫ ᐧᐋᐤ ᓈᔥᑎᐦ ᐊ ᒋᐦᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᑖᑖ ᒥᔅᑭᓂᐤ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔫ ᒦᐤ ᐊ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᒫ ᒌ ᓈᐳᔥᑭᒼ.

ᓂᓇᐅᔨᐦ ᒫᒃ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋᐤ ᔖᔥᑖᐤ ᒫ ᒌ ᒋᐦᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᐋᐧᐋ ᐊ ᐧᐃ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ, ᐊᓐ ᐅᔅᒋᓂᒋᔨᐤ 25 ᐊ ᐃᐦᑎᐳᓈᓯᑦ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᑎᐤ ᐊ ᐊᐧᐋᔑᔑᐅᑦ, ᑭᔮ ᐊ ᒌ ᒌᔥᒑᑦ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᓯᑦ ᐊᓐ ᓂᔫᐧ ᑳ ᐃᑎᓯᓈᒡ ᐊ ᐃᔥᑳᐤ ᒥᔅᑯᑎᒫᑯᑭᒥᐦ. ᐋᐅᐤ ᒌᐧᐋᐦ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐊᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ ᒥᓂᐧᐃ ᑳ ᒌᔥᒑᑦ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᓯᑦ, ᐊᓐ ᒦᐤ ᑯᑎᐤ ᐋᐤ ᔖᔥᑖᐤ ᒫ ᒋᐦᒋᐃᐧᐋᓂᐧᐃᐤ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐊᐧᐊᓐ ᐊ ᓂᑭᑎᒻ ᐧᐋᐃᐱᔥᒋᔥ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔫ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᓯᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ. ᐊᓂᔫ ᒫᒃ ᒦᐤ ᐊ ᐧᐃ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ, ᓂᒧᔨ ᒦᐤ ᒋᑭ ᒋᐦᒋᐦᐋᑭᓂᐤ ᐊᓂᔫ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᒌᐦᐆᓃᔫᒼ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᔥᑎᐦ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦ. ᐋᐅᐤ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᒑᑭᓂᐧᐃᐤ ᒫ ᒌ ᒌᔥᒑᐤ ᐅᔅᒋᓂᒋᔨᐅᐤ ᐊᓂᔫ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᓯᐤ, ᑭᔮ ᐊᓐ ᒦᐤ ᑯᑎᐤ ᒫ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᒌᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐊ ᒥᔅᑯᑎᒫᓯᐤ ᐧᑳᓄᐧᐋᐤ ᐧᐃ ᓈᑎᐦᑳᐧᐋ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ.



ᐊᓂᐦ ᒫᒃ ᑳ ᓃᑳᓂᔾ ᐋ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ, ᒌᐦ ᐃᔑᓈᑯᓂᔾᐦ ᓛ ᒋ ᓴᐳᐦᑭᐦ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐄᔑ ᓂᑐᐋᔾᐦᑖᑯᔾᐦ ᓛ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᒥᐦ ᒫᒃ ᐱᐦᒡ ᓛᑳᐦ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋᐸ ᔾᔾᑖ ᐆ ᓛ ᐧᐄ ᒥᐦᒋᓂᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐃᔾ.

ᐊᐦ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐃᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔾ ᓛ ᒥᒋᓂᐋᐱᐦᑎᐦ ᐊᓂᒌ ᔾᐱᒋᐦᐋ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ.

- ᐊᐦ ᐋᐧᐊᐦ ᐅᐦᑭᔾ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐋᐸ ᔾᔾᑖ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐃᑦ, 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᒫᐅᔾ ᒥᐦᑎᐦᐃ ᒋᑭ ᒋᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐦ ᐅᒌᔑᑳᒦᐦ ᐊᓂᔾ ᓃᐦᑎᔾ ᐧᐸᐳᓂᔾᐦ ᔾᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ.

- ᐊᐦ ᐹᔾᑯᑖᓂᐦ ᐧᐋᐃᐱᐦᒌᐦ ᐊ ᓂᑭᑎᐦ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᐊᓂᔾ ᒫᒃ ᑳ ᒪᐅᒋᐦᑖᑦ ᐅᑖᑯᔾᐦ ᒌᔑᑳᐦ, ᐋᔾᐱᔾ ᒋᑭ ᒌ ᑭᓂᐋᔾᐦᑎᔾ ᐊᓂᔾ ᒌᐦ ᐊᑎ ᐋᐱᒋᐦᐋᑖ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ.

- ᐦᐋᑳ ᑳᒥᐦ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᑦ, ᐋᔾᐧᐃᐦ ᐊᓂᔾ ᓛ ᒌ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋ ᒥᓴᐄᔾᔾᐅᔾ ᓴᐦ ᐊ ᐋᐦᑖᔾ ᐊ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᐦ ᒥᐦ ᒫᒃ ᐋᔾᐱᔾ ᐊ ᐧᐄ ᐋᐱᒋᐦᐋ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ. ᐅᔾ ᒫᒃ ᐊᐋᐦ ᓛ ᒌ ᐃᑖᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᐊᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᔾᔾᑖ ᓴᐦ 15 ᑎᐦᑐᐳᐦ ᒋᑭ ᐋᐱᒋᐦᐋ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᑮᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᒫᐦ 5 ᑎᐦᑐᐳᐦ ᐱᔑᔾᐦ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᐊᐦ ᒌᐦ ᑯᑎᐦ ᓛᑳᐦ, ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᔅᐱᑎᓯᑦ ᒥᓴᐄᔾᔾᐦ ᑮᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᑎᐦᑐᐳᐦ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᔾᔾᑖ ᒥᑯᒥᐦ 80 ᑭᑎ ᐃᔅᐱᔾᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᐊ ᒫᒨᑭᓂᐃᔾᐦ.

ᐊᐦ ᒫᒃ ᐹᔾᑯᑖᓂᐦ ᐋᐸ ᑳᒥᐦ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᑦ ᒫᐅᔾ ᓃᓀᔾᐦ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᓂᔾᐦ ᓛ ᒋ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ.

- ᒋᑭ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐃᐧᐃᔾ ᐹᔾᑳᐦ ᒥᔾᐧᐊ 100% ᑎᐦᑐ ᐋᐦᑯᔾᐦ ᒌᔑᑳᐦ ᑳ ᐅᑎᓂᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᑮᔾᐦ ᐅᐧᐄᔑᒫᑭᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ ᓈᐦᑦ ᒫᒃ

- ᓛ ᐋᐱᒋᐦᐋ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᐄᐦ 5 ᑎᐦᑐ ᐱᐳᐦ, ᒥᐦ ᒫᒃ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᒫᐅᔾ ᒥᐦᑎᐦ ᓛ ᒋ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐃᔾ ᐅᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐦ ᐹᐦᐸᔾᐦ ᒥᓴᐄᔾᔾᐦ.

ᐊᐦ ᓃᓂ ᐊ ᐃᐦᑎᑯᐦ ᓛ ᒋ ᐋᐱᒋᐦᑖ ᐹᔾᑯᑖᓂᐦ, ᐊᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᔾᔾᑖ ᒋᑭ ᒋ ᐃᔑᓈᑯᔾᐦ ᓛ ᒋ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᑦ ᒥᑯᒥᐦ 20 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᐊᓂᔾ ᐹᔾᐦ ᐱᐳᐦ, ᑮᔾᐦ 10 ᒌᔑᑳᐦ ᐧᐃᔾᐧᐄᑎᒫ ᐊ ᐃᐦᑖᑦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦ.

ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᐧᑳᓂᐃᔾ

ᐊᓂᔾ ᐊ ᑎᐱᒥᐦᐧᑳᓂᐃᔾᐦ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐦ ᓛ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔾᑭᓂᐃᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᐋᔾᐧᐃᐦ ᐅᔾ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐃᔾᐦ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᑳ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᑦ, ᑖᐸᐦ ᒫᒃ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦ ᐊᓂᔾ ᒥᓴᐄᔾᔾᐅᔾ ᐊ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ ᐊ ᑭᓂᐋᐱᒫᑭᓂᐃᔾ ᑖᐦ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᐊ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᐦ, ᓂᔾᓂᑯᐦ ᒫᒃ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦ ᐊᑎ ᑖᐱᐦᑯᐦ ᐃᑎᔑᐦ ᐊᐋᓂᔾ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐊᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ, ᓂᓈᐦᑯ ᐋ ᐊᑎ ᔾᐦᐱᓴᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔾᑭᓂᐃᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ.

ᐊᓂᔾ ᒫᒃ ᓛ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐃᔾ ᐹᔾᑯᑖᓂᐦ ᓂᓈᐦᑯ ᑭᓂᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐃᔾᐦ ᓛᑳᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓛ ᐅᐦᑭ ᑎᐱᒥᐦᐧᑳᓂᐃᔾᐦ ᓛ ᐃᔅᑎᑎᔾᐦ ᐅᓂᔾᐦᐅᓚᔾᓂᐋᐦ: ᐊᐅᐦ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐃᔾ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᑳ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᐦ, ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᔑᐦᐋ ᓃᔾᐦ ᐧᐃᔾᐧᐄᑎᒫ ᐊᓂᑖᐦ ᐊ ᐅᐦᑭ ᒥᔾᑭᓂᐃᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᑮᔾᐦ ᑖᐦ ᐊ ᐃᑎᔑᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ, ᓃᓴᐦ ᑎᐱᒥᐦᐧᑳᓂᐦ ᐊᐦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᓛ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔾᑭᓂᐃᔾ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐅᔾ, ᐊᐦ ᓃᐦᑎᔾ ᐊ ᑎᐱᒥᐦᐧᑳᓂᐃᔾ. ᐊᐅᐦ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐃᔾ ᑎᐦᑐ ᐊ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᐊ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ ᑮᔾᐦ ᐅᐧᐄᔑᒫᑭᐦ, 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᒫᐅᔾ ᒥᐦᑎᐦ ᑭᑎ ᒋ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ ᐹᔾᐦ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐦ, ᑮᔾᐦ ᒫᒃ 120 ᓈᐦᑦ ᒫᒃ 119, ᒥᐦ ᐊᓂᔾ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔾᐦ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ. ᐊᐦ ᒫᒃ ᐹᔾᑯᐳᐦ ᐋ ᑭᓂᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐃᔾ 350000 ᒥᔾᐧᐊ ᐃᐦᑎᓂᔾᐦ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐅᔾ ᓛ ᒋ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ.

ᐊᓂᔾ ᒫᒃ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐦ ᐋ ᐃᐦᑖᔾ ᐅᓂᔾᐦᐅ ᐊᔾᔾᐧᐊᔾ ᐋ ᐊᑎ ᔾᐅᓈᑯᓂᔾᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦ. ᐄᐧᐊᔾ 30% ᒋᑭ ᐃᐦᐱᔑ ᐃᔅᑯᐱᔾᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᐋᔑᑯᔾ ᒌᔑᑳᐦ ᐅᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔾᐧᐃᐦ.

ᐊᐦ ᒫᒃ ᐋ ᔾᐅᓈᑯᐦ ᓂᔾᐦᐅ ᐊᔾᔾ ᐊ ᐊᔾᓈᓂᐃᔾ, ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᐧᐃᔾᐧᐄᑎᒫ 50 km ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦ ᐊ ᐃᐦᑎᑯᐦ, ᑮᔾᐦ ᒫᒃ 200 km ᐧᐃᔾᐧᐄᑎᒫ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᒫᔾᑭᓂᐦ ᐊ ᐃᑎᒎᔾᐦ ᐊᐧᐋᐦ ᐅᓂᔾᐦᐅ ᐊᔾᒋ. 180 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᒫᒃ ᒫᐅᔾ ᒥᐦᑎᐦ ᑭᑎ ᒋ ᐅᑎᓂᔾ ᐊᐧᐋᐦ ᐅᔾ ᓛ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ ᐊ ᔾᐅᓈᑯᓂᔾᐦ ᐅᓂᔾᐦᐅ ᐊᔾᒋ ᐊᓂᔾ ᒫᐧᑳᔾ ᑭᐦᑭᑎᓂᐲᓯᔾ 1, ᐲᐦᐋᔾ ᓂᐦᒋᐲᓯᔾ 30. ᐊᐦ ᒫᒃ ᒫᐅᔾ ᒥᐦᑎᐦ ᓛ ᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐃᔾᐦ ᐋ ᔾᐅᓈᑯᐦ ᓂᔾᐦᐅ ᐊᔾᒋ ᓛ ᐅᐦᒋ ᐅᒌᔑᑳᒥᐦ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐅᔾ, ᐋᐅᐦ ᐊᐦ 100000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᒋᑭ ᒋ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᑎᓂᑭᓂᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐊᐦᒋᐱᔾᔾᐦ ᐊᐦ ᒫᒨ 350000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᓛ ᒋ ᐅᒌᔑᑳᒥᓂᐃᔾ ᐹᔾᑯᐳᐦ.

ᐊᐦ ᒌᐦ ᑯᑎᐦ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔾᐧᐃᐦ. ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᓛᐦᑎᓈᔾ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔾᐧᐃᐦ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᑭᓂᐃᔾ. ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐃᔾ ᐊ ᐃᑎᔑᐦ ᐊᐧᐋᓂᔾ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ ᑮᔾᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᓛ ᒋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐄᐧᐊᔾ ᓛ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐃᔾ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐅᔾ ᐊᓂᔾ ᐃᔅᑎᑎᔾᐦ ᐊᔑᑯᔾ ᒌᔑᑳᐦ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐃᔾ, ᐅ ᒫᒃ ᓛᐦᑎᓈᔾ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔾᐧᐃᐦ. ᐋᐅᑯᓂᔾ ᓛ ᐧᐃᒥᐦᐄᑯᔾ ᐊᓂᔾ ᐊ ᒥᐦᑎᔾ ᐊᐧᐋᓂᔾ ᐊ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ ᓈᐦᑦ ᒫᒃ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᐦ ᐱᔑᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐧᐋᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᒥᔾᑭᓂᐃᔾ. ᐊᐦ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᐧᑳᓂᐃᔾ, ᐋᑯᑎᐦ ᐊ ᓈᑯᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᒥᐦᑖᔾᓂᔾᓂᐃᑭᐦ 6. ᐋᑯᑖᐦ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔾᑭᓂᐃᔾ ᓛᐦᑎᓈᔾ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔾᐧᐃᐦ, 40% ᓛ ᐃᐦᐱᔑ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐃᔾᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᔾᐦ ᑳ ᐱᑯᐦᐧᐋᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᑮᔾᐦ 100% ᓛ ᐃᐦᐱᔑ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐃᔾᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᔅᑎᑎᔾᐦ ᒥᓴᐄᔾᔾᐦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᐊ ᐅᐦᒋᐱᔾᔾᐦ ᑳᓈᑖᐦ ᑎᐹᔾᐦᒌᒪᔾᓈᐦ. ᒋᑭ ᒋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᑮᔾᐦ ᐋᐸ ᓛ ᐊᐦᑎᒋᒫᑭᓂᐃᔾᐦ ᐊᐧᐋᐦ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐱᑯᐦᐧᐋᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔾ ᓛ ᐅᐦᒋ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐃᔾᐦ ᓛᐦᑎᓈᔾ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔾᐧᐃᓂᐦ. ᐊᐦ ᒫᒃ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐋ ᐱᑯᐦᐧᐋᑭᓂᐃᔾ, ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᑮᔾᐦ ᐊᔑᑯᔾ ᒌᔑᑳᐦ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔾᐧᐃᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐃᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ.

ᐊᑎ ᐊᐦ ᐧᐃᓂᑖᔾ ᐅᔾ ᓛ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᐦ ᐄᔾᔾᐅᔾ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐋᔾᐱᔾ ᐃᔑᓈᑯᓂᔾᐦ ᓛ ᒋ ᓈᑎᐦ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔾᐦ ᐊᐧᐋ ᐊ ᐱᒥᐱᔾᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᐦᑖᔾᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐄᔾᔾᐦ ᐊᔾᒋᐦ. ᐋᐦ ᒫᒃ ᓛ ᒋ ᐅᐦᒋ ᐧᐃᒥᐦᐄᑯᔾ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᔾ, ᒥᐦ ᒫᒃ ᓂᒨᔾ ᑳᐦᒋᐦ ᒋᑭ ᒋ ᐃᔑᓈᑯᐦ, ᐊᓂᔾ ᑳᒥᐦ ᐊᐋᐦ ᐋ ᐊᐱᑎᓯᑦ ᑮᔾᐦ ᓛ ᒋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ. ᐊᓂᔾ ᒫᒃ ᐊᐋᓂᔾ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᓂᒨᔾ ᒋᑭ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐆᔾ ᑮᔾᐦ ᐧᐃᒥᐦᐧᐃᐋᐃᓂᔾᐦ ᐊᓂᒌᐦ ᐊ ᐅᐦᒋᐱᔾᔾᐦ ᑳᓈᒌᐦ ᑮᔾᐦ ᑯᐯᐦ ᑎᐹᔾᐦᒌᒪᔾᓈᐦ. ᐱᑯᓂᒫ ᐧᐃᒥᐦᐄᐧᐋᐦ ᒌᒋᔾ, ᐅᔾ ᒫᒃ ᓛ ᒋ ᐋᐱᒋᐦᐋ ᐊᐧᐋᓂᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ, ᐋᐅᑯᓂᔾ ᐊᓂᔾ ᐊᐧᐋᓂᔾ ᐊ ᐧᐃ ᓈᑎᐦ ᐄᔾᔾᐦ ᐊᓂᔾᐦ ᐃᔅᑐᐃᓂᔾᐦ ᑮᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓛ ᐅᐦᒋ ᐧᐃᒥᐦᐋᑭᓂᐃᔾ ᐊᓂᔾ ᐋ ᐧᐃ ᐄᔑ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᔾ ᑮᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᓛ ᐅᐦᒋ ᐧᐃᒥᐦᐋᑭᓂᐃᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔾᐦ ᐱᒪᑎᓯᐧᐃᓂᔾᐦ ᐊᓄᐦ. ᐊᐦ ᒫᒃ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐋ ᒥᔾᐧᐋᓂᐃᔾ, ᐊᔑᑯᔾᐦ ᑭᓂᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐦ ᐊᐦ ᐊ ᑎᐱᒥᐦᐧᑳᓂᐃᔾ, ᑮᔾᐦ ᓈᐅᐋᐦ ᑎᐦᑖᐦ ᒫᑎᓂᐋᐱᔾᐦᐋᑭᓂᐦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐹᔾᑯᐳᐦ. ᐋᐅᐦ ᐊᐦ ᒥᔑᑳᒫᐦᔾᐅᐲᓯᔾ 1, ᒌᔾᔾᑯᓂᐲᓯᔾ 1, ᓂᔾᒋᐲᓯᔾ 1 ᑮᔾᐦ ᒍᓴᐧᐋᔾᐅᐲᓯᔾ 30. ᐋᐅᐦ ᐅ ᑳ ᑭᓂᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐃᔾ ᐊᓂᔾ ᐧᐄᔾᐧᐊ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᐃᐦᑖᔾ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐅᔾ ᐊᓂᑖᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦ.

ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐋᐦ ᓂᔾᐦ
ᐋ ᑎᐱᐦᐋᒫᓂᐃᔾ ᐊᐦᑯᔾᐦ ᒌᔑᑳᐦ
ᓈᐦᑦ ᐋᐦᑳᔾ ᐋ ᐃᔅᐱᔾᐦᐄᐧᐋᔾ ᓛᑳᔾᐦ

ᐊᓂᔾ ᔾᐱᒋᐦᐋ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᑮᔾᐦ ᑯᐯᐦ ᑎᐹᔾᐦᒌᒪᐅ, ᑖᐱᐦᑯᐦ (ᑖᐱ) ᐃᐦᐱᔑ ᐱᒥᔅᑎᓈᐅᔾ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓛ ᒋ ᐃᐦᑖᔾᐦ ᐋ ᑭᓂᐋᔾᒫᑭᓂᐃᔾᐦ ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐋᐦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ. ᐋᐅᐦ ᐊᑎ ᒋ ᒥᐦᒋᐱᔾᐦᐋᑭᓂᐃᔾ ᐆ ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐋᐦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓛ ᒋ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐃᔾ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐦ ᐋᐸ ᒋ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᑦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐋᑯᔾᑦ ᓈᐦᑦ ᒫᒃ ᐊᐦᑳᔾ ᐋ ᐃᔅᐱᔾᐦᐄᑯᔾ ᓛᑳᔾᐦ, ᒥᔾᐧᐊ ᒥᓴᐄᔾᔾᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᔾᑯᑖᐅᔾᑦ ᒋᑭ ᒋ ᒫᐅᒋᐦᑖᐦ ᐊᓂᔾ ᐧᐃᔾ ᐊ ᐹᔾᑯᑦ ᐊᐦᑯᔾᐦ ᒌᔑᑳᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐊ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ ᐊᔑᑯᒧᐳᐦ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᔾᐦᐅᓚᔾᐦ. ᐊᓂᔾ ᒫᒃ ᐋ ᒫᐅᒋᐦᑖᔾ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐦ ᐅᑖᑯᔾᐦ ᒌᔑᑳᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᑮᔾᐦ ᓛ ᒋ ᒫᐅᒋᐦᑖ ᒥᓯᓈᐦᑐ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐅᔾ ᐅᑖᑯᔾᐦ ᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᑎᐦ ᓛ ᒋ ᒥᐦᒋᓂᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᐧᐄᐧᐋ ᓛ ᐅᑖᑯᔾ ᒌᔑᑳᒥᐦ. ᒥᐦ ᒫᒃ 2000 ᐋᐦᑯᔾᐦ ᒌᔑᑳᐦ ᒋᑭ ᒋ ᐃᐦᑎᓂᔾᐦ ᐊᓂᔾ ᐅᑖᑯᔾᐦ ᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐦ ᒥᔾᐧᐊ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐅᔾ ᐊᔑᑯᔾ ᐹᔾᑯᐳᐦ. ᐊᓂᐦᐃ ᒫᒃ ᒌᔑᑳᐦ ᐊ ᒫᐅᒋᐦᑖᑭᓂᐃᔾ, ᐋᑯᑎᐦ ᑮᔾᐦ ᐊ ᐃᐦᑎᓂᔾᐦ 500 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐦ ᓛ ᒋ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐋᑭᓂᐃᔾ ᓂᔾᐦᐅ ᐄᔾᔾᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔾ ᐋᐦᑳᔾ ᐊ ᐃᔅᐱᔾᐦᐄᑯᔾ ᓛᑳᔾᐦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐋ ᐊᔾᐳᑖᔾ ᓈᐦᑦ ᒫᒃ ᐊ ᐱᔑᑖᔾ ᐅᓂᔾᐦᐅ ᐊᔾᒋ, ᐊᓂᔾ ᐊ ᓂᑳᐦᐃᑯᔾ ᓛ ᒋ ᓂᔾᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔾᑦ.

ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓂᐎᐃᒡ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2010.2011

ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ

ᐊᓐ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐃᑦ ᐋᐅᑯᓂᒡ ᒥᑯ ᓖ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐄᔨᔨᐅᒡ, ᐊᓂᒌ ᐋ ᐊᔅᑎᔮᓈᔑᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐎᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐎᐃᓂᐦᒡ ᑭᔮ ᐋ ᐎᐄᒥᒡ ᐊᓂᒑ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᑭᔮ ᐹᔫᑯ ᐋ ᐅᑎᐦᒑᐎᐃᓂᒡ ᐹᔫᑯᐦᒌᐤ ᑳ ᐃᐦᑎᓂᔫᐦ ᐄᔨᔫᐤ ᐃᐦᒑᐎᐃᓈᐦ, ᐋᐅᐤ ᒋᔖᔩᐱ, ᐄᔅᒉᓐ, ᒥᔅᑎᔑᓃ, ᓃᒥᔅᑳ, ᐅᒉᐳᑯᒨ, ᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔅ, ᐎᐊᔅᓂᐲ, ᐎᐃᒥᓂᒌ, ᑭᔮ ᐎᐋᐱᒫᑯᔅᑐᐃ.

ᐊᓐ ᐋᔑᒫᑯᐲᔑᒧ 2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, 16,989 ᒌ ᐃᑎᔑᐅᒃ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐊᔅᑎᔮᓈᔑᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐎᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐎᐃᓂᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔫ ᐋ ᐅᑎᐦᒑᐎᐃᓂᒡ ᐹᔫᑯ ᐄᔨᔫᐤ ᐃᐦᒑᐎᐃᓂᔫᐤ, ᐊᓂᒌ ᒫᑲ ᑎᐦᑐ ᑳ ᐃᑎᔑᐦ, 15,616 ᒌ ᐎᐄᒥᐅᒃ ᐊᓂᒑ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦ, ᐋᑯᒑ ᐊᓂᒑ ᐄᔨᔫᐤ ᐃᐦᒑᐎᐃᓈᐦ ᑭᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᒌᑎᐦ ᐃᐦᒑᐎᐃᓈᐦ ᐊ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐎᐃᐦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐁᒥᔅ, ᓲᐯᐃ, ᓰᐳᑳᒫᐤ, ᒫᒑᑲᒥ, ᓴᓂᑌᐢ ᑭᔮ ᐍᐦᒑᐢ, ᐱᓵ ᒫᑲ ᐊᓂᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ, ᐄᔨᐄᑎᒫ ᐄᔨᔫᐤ ᐃᐦᒑᐎᐃᓈᐦ ᐎᐄᒥᐅᒃ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊᓂᒌ ᐋᔅᑳᐦᐄᐤ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐎᐃᐎᐃᑎᒫ ᐋ ᐎᐃᒥᒡ ᐅᑎᐦᒑᐎᐃᓂᐊᐦ.

ᒫᑰᒡ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2010-2011 ᑳ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐃᑦ 1,230 ᒌ ᐃᐦᑐᑕᐅᓯᐅᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ (ᐊᒥᔅᒑᔑᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 1). ᐊᓂᒌ ᒫᑲ ᐋ ᐊᑎ ᐃᓯᓈᑯᓯᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐊ ᐹᔨᑯᑕᐅᓰᒡ, ᐋᐅᐤ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔨᒡ 1,789 ᒋᐦᒋᔨᔨᐅᒡ (71%) ᑭᔮ 731 ᐊᐋᔑᔑᒡ (29%). ᐋᐅᐤ ᒫᑲ 2,520 ᒦᒎ ᑳ ᐃᑎᔑᐦ ᐊᐋᓂᒌ, ᒋᔅᓯᐲᐦ ᒫᐅᒡ ᒌ ᒥᐦᒎᑖᐅᓯᐅᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ (180 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ), ᒫᑲ ᒦᓐ ᐊᓂᒑ ᐎᐋᔅᑳᐦᐄᐦ (174 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ) ᑭᔮ ᒫᑲ ᒦᓐ ᐊᓂᒑ ᒥᔅᑎᔑᓃᐦ (158 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ) ᐊᓐ ᒫᑲ ᒫᐅᒡ ᑳ ᑎᐦᑯᔑᔑᒡ ᑳ ᐃᐦᑐᑕᐅᓯᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ ᐋᐅᐤ ᓃᒥᔅᑳ (27 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ) ᑭᔮ ᐊᓂᒑ ᐄᔅᒉᓐ (40 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ), ᑭᔮ ᐊᓂᒑ ᐅᒉᐳᑯᒨ (58 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ). ᐊᓂᐦᐄ ᒫᑲ ᓂᔥᑐ ᐃᐦᒑᐎᐃᓈᐦ ᒫᐅᒡ ᑳ ᒥᐦᒑᑎᒡ ᐊ ᐃᐦᑐᑖᐅᓰᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ, ᐋᐅᐤ ᒋᔖᔨᐱ, ᐎᐊᔅᓂᐱ ᑭᔮ ᒥᔅᑎᔑᓂ, ᐋᐅᐤ 64% ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐊ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ (ᐊᒥᔅᒑᔑᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 1).

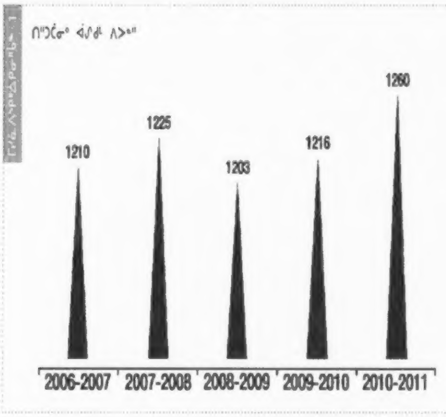
ᐊᓂᔫ ᒫᑲ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᔫᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ, ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᒡ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ, ᐊᓐ ᒫᑲ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, 47% ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑳᓂᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ, ᐋᐅᑯᓂᒡ 57 ᑳ ᐃᐦᑐᐳᓈᓯᒡ ᑭᔮ ᒫᑲ ᐊᑎᔫ ᑳ ᒋᐦᒋᔨᔨᐎᐃᒡ (ᐊᒥᔅᒑᔑᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 2). ᐊᓂᒌ ᒫᐅᒡ ᑳ ᒥᐦᒑᑎᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐋᓂᒌ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐊᓂᒌ 67-76 ᑳ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐋᓂᒌ (21%), ᒫᑲ ᒦᓐ ᐊᓂᒌ 17-26 ᑳ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐋᓂᒌ (19%), ᑭᔮ ᒦᓐ ᒫᑲ ᐊᓂᒌ 57-66 ᑳ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐋᓂᒌ (16%). ᐆ ᒫᑲ ᓂᓲᔨᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ ᐋᐅᐤ ᐊ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋᔑᑯᓰ ᐱᐳᓐ ᑭᔮ ᐋᐅᐤ ᐊ ᔮᑯᐦ ᓂᓲᔨᒡ ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ ᐋᐅᑯᓂᒡ ᒋᐦᒋᔨᔨᐅᒡ ᐅᔮ ᒥᐦᒑᑐ ᐱᐳᓐ ᐊ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒥᐦᐅᒡ ᐊᓂᒑ ᓂᔫᐦᐆ ᐊᔅᒌᐦ ᑭᔮ ᒦᓐ ᐊᓂᒌ ᐅᔅᒋᓂᒋᐅᒡ ᐊᓅᐦᒌᐦᒡ ᐋ ᒌ ᒌᔥᑖᒡ ᐋ ᒌ ᒌᔅᑯᑎᒫᓯᒡ ᑭᔮ ᐋᐦᐋ ᐋᑲ ᐅᐦᑎᓂᒡ ᐋᐱᑎᓯᐎᐃᓂᔫ ᓖ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᑎᓯᒡ.

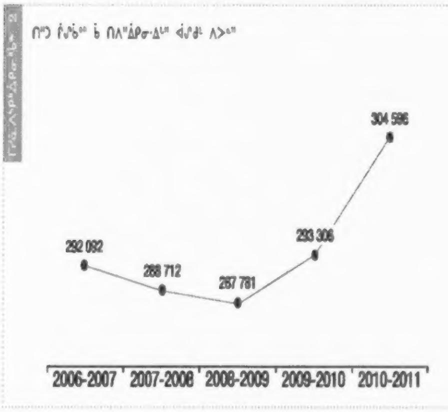
ᐊᓐ ᒫᑲ ᓂᓈᐦᑯ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ, ᐋᑯᑦ ᑭᔮ ᓖ ᒌ ᐅᐦᒋ ᒥᔅᒫᔨᐦᑎᒥᐦ ᒑᓐ ᐊ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐊᐋᓂᒌ ᐅᑎᐋᔑᔑᒥᐋᐤ ᐊᓂᑦ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ, ᐅᔩ (79%) ᒫᑲ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ ᐊᓐ 1,200 ᑎᐦᑐ ᒦᒎ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓯᓈᓂᐎᐃᒡ, ᓂᔫᔨ ᐅᐦᒋ ᐊᓐᒋᐱᔨᔨᐤ ᐊᐋᔑᐦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ, ᐊᓐ ᒫᑲ 7% ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ ᐊᐋᓂᒌ 1 ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐊᐋᔑᔑᐤ ᐋ ᐊᓐᒋᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ, ᑭᔮ 5% ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᓃᓲ ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ, ᑭᔮ 3% ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᓂᔥᑐ ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ, ᑭᔮ 6% ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᓈᐤ ᒌ ᐃᑎᔑᔨᐤ ᐅᑎᐋᔑᔑᒥᐋᐤ ᑭᔮ ᒫᑲ ᐊᑎᔫ ᑳ ᒥᐦᒑᑎᔨᐤ.

ᐊᓐ ᒫᑲ ᒥᓯᐎᐋ ᐋ ᐄᔑ ᑭᓄᐋᐱᐦᒑᑭᓂᐎᐃᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐃᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒦᒎ ᐋ ᐊᑎ ᐃᑎᔑᐦ ᐄᔨᔨᐅᒡ, ᐋᐅᐤ 15.2% ᑳ ᐃᑎᔑᐦ ᐊᐋᓂᒌ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ (ᐊᒥᔅᒑᔑᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 3). ᐃᔥᐱᔑ ᐋ 11.9% ᑳ ᐃᑎᔑᐦ ᐊᐋᓂᒌ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᑭᔮ 15.1% ᑳ ᐃᑎᔑᐦ ᐊᐋᓂᒌ 2008-2009 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐊᓐ ᒫᑲ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐱᒫᑯᔥᑐᐦ ᒫᐅᒡ ᒌ ᒥᐦᒎᒡ ᐊᐋᓂᒌ (29.3% ᑎᐦᑐ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ), ᑭᔮ ᒋᔖᔨᐱᐦ (23.7%) ᑭᔮ ᐊᓂᒑ ᐎᐊᔅᓂᐲᐦ (21.2%), ᐊᓂᒑ ᒫᑲ ᒫᐅᒡ ᑳ ᑎᐦᑯᔑᔑᒡ ᐊᐋᓂᒌ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ, ᐋᑯᒑ ᐊᓂᒑ ᓃᒥᔅᑳ (5.3%) ᑭᔮ ᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔅ (7.2%). ᐊᓐ ᒫᑲ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓯᓈᓂᐎᐃᒡ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2010-2011, ᐋᐅᐤ ᑳ ᔫᑯᐦ ᐋ ᒌ ᐄᔅᑯᐱᔨᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ 1,260 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ ᐃᔥᐱᔑ ᐋ 1,216 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐊᓐ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ ᑭᔮ 1,206 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐊᓐ 2008-2009 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ (ᒥᓯᓈᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᐤ 1). ᐋᐅᐤ ᑳ ᐅᑎᐦᒋᐱᔨᒡ 304,596 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᐃᒡ ᐆ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐋᐅᐤ ᐅᐦᒋ ᐋ ᐸᐦᒋᐱᔨᒡ 300,000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᐋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᐃᒡ ᐃᔅᐱᓐ 2001-2002 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ. ᐋᐅᐤ ᐋ ᔫᑯᐦ ᒥᐦᒋᐋ ᐋ ᒌ ᐄᔅᑯᐱᔨᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᑳ ᐅᐦᑎᒋᐱᔨᒡ 293,396 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓂᐎᐃᒡ (ᒥᓯᓈᐱᔅᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᐤ 2).

ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆ ᓈᔮᓐ, ᐋᔦᐃᐤ ᒫᔮᑭᓂᐎᐃᑦ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔫᐤ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓯᐎᐃᓂᔫᐤ ᐋᔑᑯᔫ ᒌᔑᑳᐤ ᐊᓂᔫ ᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐋᔑᐦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊᓂᔫ ᐋ ᓂᔫᐦᐆᑦ, ᐊ ᓈᑎᒫᔅᐦ, ᐋ ᐎᐃᓂᐦᐄᒫᑦ ᑭᔮ ᒫᑲ ᐊᓂᔫ ᑯᑎᒃ ᐋᐱᑎᓯᐎᐃᓂᔫᐤ ᐅᐦᒋ ᓂᔫᐦᐆᐎᐃᓂᐦ ᐋ ᐄᔑ ᐊᓐᒋᐱᔨᔨᐦ, ᒋᔑᒃ ᐃᐦᑎᑯᐤ ᐊᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᓖ ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᒃ ᓂᔫᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋᔑᑯᔫ ᐱᐳᓐ, 350,000 ᒦᒎ ᐃᐦᑎᓐ ᒌᔑᑳᐤ ᓖ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᑲᓂᐎᐃᒡ.

ᑳ ᐃᑎᓈᓂᐃᑦ ᐆ ᑳ ᐱᕗᖅ 2010.2011





ᐊᓐ ᒫᑦ ᐹᔨᐤ ᒥᕵᔮᔮᐤ, 210 ᑎᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᑦ ᒥᔅᒌ ᑭᑭ ᒌ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦ. ᐊᓐ ᒫᑦ ᐐ ᐋᑲ ᑳᒥᐦ ᓂᔅᑐ ᐋᐱᒥᐦᐄᔑᐦ ᒥᕵᔮᔮᐤ, ᓂᔫᔮ ᑭᑭ ᒌ ᐹᔅᒥᐱᔮᐦᑖᐤ 119 ᑎᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒐ ᒌ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦ. ᐊᓐ ᒫᑦ ᐐ ᐅᔅᑭᐦ ᔮᐱᒥᐦᐋᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ ᐋᑲ ᔮᔮᑖ ᐚᑲᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐦ, ᓂᔫᔮ ᑭᑭ ᒌ ᐹᔅᒥᐱᔮᐦᑖᐤ 120 ᑎᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒐ ᒌ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦ ᐊᓂᔾ ᐅᔅᑭᐦ ᐚᐹᓂᔮᐦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ.

ᐊᓐ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ, ᐋᐅᐤ 302 678 ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᐅᒌᔑᑲᒥᓈᓂᐎᐦ ᐊᓂᑖ ᓂᔅᑐ ᐊᔅᒥᐦ ᐋ ᐃᐦᑖᓂᐎᐦ, ᑮᔾ ᐋᐅᐤ 99.3% ᑎᑐ ᐅᐦᑭ ᐊᓐ ᒥᔨᐋ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᒐ ᒌ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐎᐦ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 4). ᐊᓂᐦᐄ ᒫᑦ ᒍᑎᐦ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐎᐦ, ᐋᐅᑯᐤ ᐅᔫ ᐋ ᒌ ᐚᐱᒫᐅᔨᐦ ᐃᔅᑳᐤ (0.5%) ᑮᔾ ᒫᑦ ᐋᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤ (0.2%), ᓂᔫᔮ ᓈᔅᑎᔮᐦ ᐅᐦᑭ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐤ ᐊᓂᒌ ᒌᔑᑳᐤ ᐋᐹᑲ ᐋ ᒥ ᐃᔅᐱᔮᐦᐄᐚ ᒐᑳᐤ ᐆ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ.

ᐊᓐ ᒫᑦ ᐋ ᓂᔅᑐᐅᓈᓂᐎᐦ ᑮᔾ ᐋ ᓂᔅᑐ ᐋᐱᒥᐦᐄᔨᓈᓂᐎᐦ, ᐋᔨᐃᐤ ᒥᐤ ᒐ ᒥ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᐄᔮᔮᐤ ᐊᓂᑖ ᓂᔅᑐ ᐊᔅᒥᐦ ᐋ ᐃᐦᑖᐦ ᑮᔾ ᐋᑲ ᐅᑎᑎᐦᐅᑯᐦ ᒍᑎᐦ ᓅᔫᐤ ᐊᓂᐦ ᐊᓂᔾ ᒫᑳᐤ ᐋ ᐃᐦᑖᐦ. ᐊᓐ ᒫᑦ ᐋ ᐅᑎᑎᐦᐅᑯᐦ ᓂᔅᑐ ᐄᔮᔮᐤ ᒍᑎᐦ ᓅᔫᐤ ᑮᔾ ᒫᑦ ᐋ ᐅᐦᑎᔨᐦ (ᐱᑯᓂᒐ ᐋᐱᑎᔨᔨᐅᐦ ᐅᐄᒥᐦᐄᐚ ᓅᔫᓂᒥᐚᐤ, ᑳ ᐱᑯᓈᔫᑭᔑᐤ ᑮᔾ ᒍᑎᐤ ᓅᔫᐤ), ᓂᔫᔮ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐤ ᐊᓂᔾ ᐋ ᒥᔫᑭᓂᐎᐦ ᓅᔫᐤ ᐊᓂᔾ ᑎᑐ ᒌᔑᑳᐤ. ᐊᓐ ᒫᑦ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᐊᓐ ᑳ ᓃᑲᓂᐦ ᐅᔫᐤ ᓅᔫᐤ, ᐋᔨᐃᐤ ᑮᔾ ᓂᒥ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᔮᐤ ᐅᐄᒥᒫᑭᐤ ᐊᓂᔾᐤ ᐅᒌᔑᑲᒥᔮᐤ. ᐊᓐ ᒫᑦ ᑮᔾ ᐋ ᐹᔅᒥᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐎᐦ ᑎᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒐ ᒌ ᐅᒌᔑᑲᒥᓈᓂᐎᐦ ᐊᓐ ᐋ ᓂᔅᑐ ᐋᐱᒥᐦᐄᔨᓈᓂᐎᐦ ᐊᓐ ᐹᔨᐤ ᐱᕗᐤ ᐋ ᑭᓈᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᐦ ᐹᔨᐤ ᒥᕵᔮᔮᐤ, ᐱᑯᓂᒐ 240, 120 ᓈᔅᑦ 119 ᐅᐦᑭ ᐊᓂᔾ ᐋ ᐃᔨᓈᑯᔨᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᐦ ᓂᔫᔮ ᑭᑭ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐎᔮᐤ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᐦᐋᑲᓂᐎᐦ ᒐ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᐅᓂᔅᑐ ᓅᔫᓂᒥᐚᐤ.

ᐊᓂᐦᐄ ᒫᑦ ᒌᔑᑳᐤ ᐊᓂᑖ ᐦᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦ ᓂᔅᑐ ᐊᔅᒥ. ᐋᐅᐤ ᐋ ᐊᐦᑎᓂᑭᓂᐎᐦ ᒌᔑᑳᐤ ᐊᓂᑖ ᓅᐦᒥᐦ ᐋ ᐃᐦᑖᓂᐎᐦ. ᒥᐤ ᒫᑦ ᐊᓂᒌ ᓂᔅᑐ ᐄᔮᔮᐅᐦ ᐋ ᒌ ᐃᑎᒥᐦᑎᐦ ᐋ ᒥ ᔮᐅᓈᑯᓂᔮᐦ ᑮᔾ ᐄᐚ ᐋ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᐊᓂᔾ ᑳ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦᑳᔨᐦ ᓂᔅᑐ ᐄᔮᔮᐅᐦ. ᐊᓂᐦᐄ ᒫᑦ ᓂᔅᑐ ᐊᔅᒥᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐐᔅᑖ 200 ᑎᑐ ᐊᔅᒌᐤ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐤ ᐋ ᐃᔅᐱᔨᓈᑯᐦ ᐊᓂᑖ ᒫᔅᑭᓂᐤ ᐋ ᐃᑎᒍᐦ ᑮᔾ ᒫᑦ 50 ᑎᑐ ᐊᔅᒌᐤ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐤ ᐊᓂᑖ ᐋᑲ ᐃᑎᒍᐦ ᒫᔅᑭᓂᐤ, ᐆ ᑳ ᐱᕗᐦ 2010-2011. ᐋᐅᐤ ᒦᐤ ᑳ ᓄᑯᐦ ᐋᐱᑐᐦ ᐋ ᒥ ᐃᔅᑯᐱᔮᐦ ᐊᓐ ᐋ ᒌ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦᑳᔨᓈᓂᐎᐦ ᐊᓐ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦ ᓂᔅᑐ ᐊᔅᒥ ᐅᐦᑭ ᐊᓐ 42 919 ᐊᓐ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ, ᐋᐤ ᒥᔅᑯᐦ 44 884 ᐊᓐ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 4).

ᐊᓐ ᒫᑦ ᒫᒨ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᐦᑳᓂᐎᐦ ᐋ ᓂᔅᑐᒥᔅᒫᔨᐦᑖᑭᓂᐎᐦ ᐐᔅᐋ ᐹᔨᐤ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐐᔅᐋ 212 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐆ 2010-2011 ᑳ ᐱᕗᐦ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᔨᐦᐋᑭᓐ 5). ᐃᐦᐱᔑ ᐄ 241 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᓐ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ. ᐊᓐ ᒫᑦ ᐐᔅᐋ ᒫᐅᐦ ᒥᔅᒌ ᑳ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐎᐦ ᐋ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐋᑯᑖ ᐊᓂᑖ ᒥᔅᑎᔨᓂᐦ (285 ᒌᔑᑳᐤ), ᒫᑦ ᒦᐤ ᐐᔅᐋᓂᐱᐦ (274 ᒌᔑᑳᐤ) ᑮᔾ ᐅᒉᐹᑯᒍ (240 ᒌᔑᑳᐤ). ᐊᓂᑖ ᒫᑦ ᒫᐅᐦ ᐋᑲ ᐅᐦᑭ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐎᐦ ᒌᔑᑳᐤ ᐊᓂᔾ ᐐᔅᐋ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐋᑯᑖ ᐊᓂᑖ ᐃᔅᒉᐤ. ᐋᐅᐤ 194 ᒌᔑᑳᐤ ᐐᔅᐋ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐎᐦ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 5).

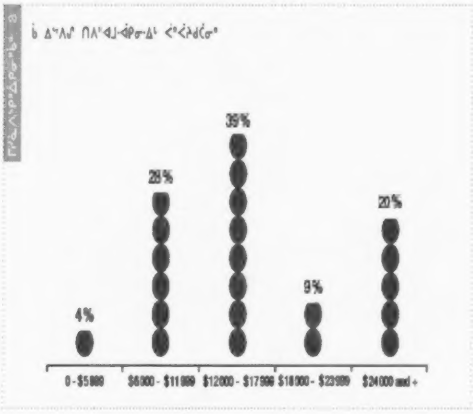
ᐃᔅᐱᐤ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ, ᓂᐦᑐᔮᐦ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ ᒌ ᐲᐦᑖᐱᑎᑭᓂᐤ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐋᑲ ᑖᑭᐦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ, ᐚᐃᐱᐦᒦᐦ ᐋ ᓂᑭᑎᑭᓂᐎᐦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ ᑮᔾ ᐊᓐ ᒐ ᒌ ᐲᐦᑎᑖᐱᔮᐦᐅᓈᓂᐎᐦ ᐋᑲ ᒍᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐦ ᐊᐋᐤ ᐹᔨᐤ ᐱᕗᐦ. ᐊᓐ ᒫᑦ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᒌ ᐱᒥᐦᑎᓈᑭᓂᐤ ᐊᓂᐦ ᐋᑲ ᑖᑭᐦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ, ᑮᔾ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᒌ ᓂᔅᑐᐋᔮᐦᑎᒧᐦ ᐊᓂᔾ ᐚᐃᐱᐦᒦᐦ ᒐ ᒌ ᐐᐤ ᓂᑭᑎᐦ. ᑮᔾ ᐹᔨᐤ ᓈᐋᐤ ᐋ ᒌ ᒌᐦᑖᐦ ᐋ ᒥᔅᑯᑎᒫᔨᐦ ᑳ ᐄᐦᐹᔮᐦ ᒥᔅᑯᑎᒫᒐᐃᓂᔮᐤ ᐋ ᒌ ᐐᐤ ᐲᐦᑎᑖᐱᔮᐦ ᒐ ᒥ ᐋᐱᒥᐦᐋᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ ᐊᓂᔾ ᐋᑲ ᔮᔮᑖ ᐅᐦᑭ ᒍᑳᒥᐦᐋᑭᓂᐎᐦ ᐅᔅᑭᐦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ.

ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔨᐎᐤ ᑳ ᒥᔮᐚᓂᐎᐦ

ᐊᓐ ᒫᑦ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒐᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ, ᐋᐅᐤ ᑳᓄᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᐦ ᐋ ᐃᑎᒥᐦᑖᑯᐦ ᐋ ᐄᔑ ᐱᒫᑎᓯᓈᓂᐎᐦ ᐅᑎᐦ ᒍᐯᐤ ᐋᔅᐦᐄᐦ ᐋᔑᑯᑦ ᐱᕗᐦ. ᐆ ᒫᑦ ᑳᓄᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᐦ, ᐋᐅᐤ ᐋ ᒥᒥᓄᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᐦ ᒍᐯᐤ ᒥᕵᔮᔮᐤ ᓅᔫᐤ ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᒥᔮᐚᓂᐎᐦ. ᐆ ᒫᑦ ᑳ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᐦᑳᓂᐎᐦ 2010-2011 ᐋᐅᐤ ᐐᔅᐋ 1.05% ᐋ ᐃᐦᐱᔑ ᐄᔅᑯᐱᔮᐦ ᐅᐦᑭ ᐊᓐ ᒫᒋᐦ ᑳ ᐱᕗᐦ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 6).

ᐆ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ, ᐋᐅ $20 488 769 ᒫᒨ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒐᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᓅᔫᐤ ᐊᓂᔾ ᐋ ᒥᔫᑭᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᐄᔮᔮᐅᐦ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 7). ᐆ ᒫᑦ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᐤ ᓅᔫᐤ 93% ᐊᓐ ᓅᔫᐤ ᐋ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᐄᔮᔮᐅᐦ ᐅᐦᑭ ᐊᓂᔾ ᐅᒌᔑᑲᒥᐋᐤ, ᒥᐦ ᐊᓂᔾᐤ ᑳ ᐅᒌᔑᑲᒥᐦᑳᔨᐦ ᐊᐋᓂᒌ ᐊᓂᑖ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓂᔮᐦ ᓂᔅᑐ ᐊᔅᒥᔮᐤ. ᐆ ᒫᑦ ᐋ ᐄᔑ ᑭᓄᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᐦ ᑳ ᒥᐦᒥᐱᔮᐦᑖᑭᓂᐎᐦ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ, ᐋᐅᐤ ᐄᐚᐦ $821 578 (4%) ᐅᐦᑭ ᐊᓐ ᒫᒨ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᓂᔅᑐ ᐄᔮᔮᐅᐦ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐋᑭᓐ 7).

ᐊᓐ ᒫᑦ ᐐᔅᐋ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᓂᑖ ᒥᔨᐋ ᐄᔮᔮᐤ ᐃᐦᑖᐃᐤ ᐆ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ $16 261, ᐋᐱᔑᔥ ᒫᑦ ᒌ ᐄᔅᑯᐱᔮᐤ ᐆ ᐃᐦᐱᔑ ᐄᐤ ᐊᓐ $16 234 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᓐ 2009-2010 ᑳ ᐃᔅᐱᔮᐦ. ᐊᓐ ᒫᑦ ᐐᔅᐋ ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐋᐅᐤ $12 568 ᐊᓂᑖ ᐄᔅᒉᓂᐦ, ᐲᐦᐊᐦ $18 122 ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐊᓂᑖ ᒥᔅᑎᔨᓂᐦ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᔨᐦᐋᑭᓐ 7). ᐋᐅᐤ ᐅᔫ (67%) ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᔫᐋᑭᓂᐎᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᐦ ᓂᔅᑐ ᐄᔮᔮᐅᐦ $6 000 ᐲᐦᐊᐦ $17 959 (ᒥᔨᓈᐱᔅᑭᐦᐋᑭᓂᕽ 3).



ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔅᑎᒫᐅᐦ ᐋ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᐄᔨᔫᒡ ᐋ ᐊᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᓃᔮᓐ

ᐋ ᓂᔮᐦᐅᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐋ ᓈᑎᒫᔅᓂᐧᐃᒡ ᑭᔮ ᐋ ᓂᔮᐃᔨᐃᓇᓂᐧᐃᒡ, ᐅᑳ ᓵᓐ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᓈᓐ ᒥᔥᑎ ᐋ ᐃᔅᐱᔑᐦᐄᐧᐋᒡ ᓃᔮᓐ ᐆ ᐋ ᐧᐄᐦ ᐃᑖᐱᒋᐦᐄᔨᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐅᔮ ᒫᒃ ᐋ ᐃᔅᐱᔑᐦᐄᑯᒡ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᒌ ᓂᔮᐦᐅ ᐄᔨᔫᒡ, ᐊᔮᐃᐦ ᐊᔮᐱᒡ ᐊᐦᑦ ᑖᐱᐦᐊᒡ ᐧᐄᒋᐧᐋᐦ ᐊᓂᑦ ᐃᐦᑖᐃᓂᐤ, ᒥᐦᒉ ᒫᒃ ᓂᔮᐦᐅ ᐄᔨᔫᒡ ᑖᐱᐦᑯᐦ ᐊᐱᒋᐧᐋᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᓃᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᐋ ᐊᐦᒋᐱᔨᑖᒡ ᐊᓂᔮ ᐊᐦᑯ ᐋ ᐊᐱᑎᓰᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᒫ ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᑯᐦᐊᒡ ᓃᔮᓐᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒥᐦᐅᐧᐋᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐊᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐋᒫᓂᐧᐃᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᓃᔮᓐ ($20,188,780) ᐊᔫᐃᐤ ᐊᓂᔮ 67% ᐋ ᐃᔅᑎᑎᓯᐦ ᒫᒌ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᑯᐦᐊᒡ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᑦ ᓂᔮᐦᐅ ᐄᔨᔫᒡ ᐋ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᓃᔮᓐᐦ, ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐃᐦᑯᐱᔨᑦ $9,904,856 ᐊᑯᑦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐊᒡ ᐋ ᒌ ᐊᐱᑎᓰᐦ ᐊᓂᑦ ᓂᔮᐦᐅ ᐄᔨᔫᒡ.

ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓃᔮᓐ

ᐃᔅᐱᔥ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᒋᑖᑭᓂᐧᐃᒡ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐊᓂᐦᐃ ᒥᔅᑭᓱᐧᐋᐱᐦᑎᐧᐋᐃᐤ ᐅᐦᒋ ᐆ ᑳ ᐄᔑ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᒋᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓃᔮᓐ, ᐅᑳ ᐊᐦ ᐊᓐ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᐄᔨᔫᒡ ᐊᑳ ᒌ ᓂᔮᐦᐅ ᐊᐱᒋᐦᐃᔨᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐅᔮᐦ ᐃᔅᐱᔨᐦᐃᑯᐦ ᒫᑳᔨᐤ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊᐦᑯᔨᐃᓂᔨᐤ ᐋ ᐃᐦᑖᑯᒡ ᐊᑳ ᒌ ᓂᔮᐦᐅᒡ ᑭᔮ ᒫᒃ ᓈᐦ ᐊᐦᑳᒡ ᐋ ᒌ ᐃᔅᐱᔨᐦᐃᑯᐦ ᒫᑳᔨᐤ, ᐊᑯᑦ ᐱᐦᓐ ᒫ ᐅᐦᒋ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᒡ ᓃᔮᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐋ ᐃᔅᐱᔨᐦᐃᑯᐦ ᒫᑳᔨᐤ. ᐊᓐ ᒫᒃ 2010-2011 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐅᑳ 459 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᐅᑎᐦ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓃᔮᓐ ᐋ ᐃᐦᑖᑦ ᑭᔮ ᒫᒃ ᓂᔪᔨ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐤ ᐊᓂᐦᐃ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᓈᐦ ᐊᐦᑳᒡ ᐋ ᒌ ᐃᔅᐱᔨᐦᐃᑯᐦ ᒫᑳᐤ ᒫᑳᐤ ᐆ ᑳ ᐱᐳᓐ (ᐊᒥᐦᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 8).

ᒫᒋᐦ ᒫᔨᓈᑖᐤ

ᐊᓐ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐊᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᓃᔮᓐ, ᐅᑳ ᐊᔮᐱᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᒫᑳ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐅᑖᐦ ᑳ ᐸᒋ ᐃᔑᓈᑯᐦ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐊᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᒥᓐ ᒫᒃ ᐊᓂᑦ 55 ᑳ ᐃᐦᑐᐸᓈᔨᒡ ᑭᔮ ᐊᑎᑐ ᑳ ᒋᔅᑳᔨᔨᐃᒡ. ᐅᑯᓂᐦ ᐅᔮ ᐋ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᓃᔮᓐᐦ, ᐊᓐ ᑳ ᓂᔮᒥᐦᒫᔨᒫᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᐧᐋᓂᑦ ᐋ ᐃᑖᔨᐦᑎᒥᐦᐄᑯᒡ ᒫᑳᔨᐤ ᐆ ᑎᐦᑐ ᐱᐳᓐ ᐄᔑ ᐸᒋ ᐅᑖᐦ, ᐅᑳ ᒫᒃ ᒫ ᐊᐦᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᒫᑳᐤ ᐅᑎᐦ ᓂᔮᐦᐅ ᓃᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐊᑎᑐ ᐋ ᐊᑎ ᒥᐦᒋᑎᐦ ᒋᔅᑳᔨᔨᐅᐦ ᐋ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔮᐦᐅ ᓃᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᐅᔅᒋᓂᒋᐅᐦ ᒫ ᒌ ᓈᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᐄᔨᔫ ᐃᔨᐦᑐᐃᓂᔨᐤ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐱᒫᒥᐦᐅᐧᐋᒡ.

tableaux

1 Tableau • Table . ᐊᒥᔥᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᐦ

Prestataires du programme

Beneficiaries of the Program

ᓂᔫᐦᐅ ᐃᔮᔫ ᐋᐱᒋᐦᐊᐤ ᓂᔫᐦᐅᓖᔮᐤ

2010.2011

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐄᐦᑖᐃᐦ	UNITÉS *UNITS* ᑎᐦᑐᑖᓈ	STRUCTURE DES UNITÉS / *COMPOSITION OF UNITS* / ᐋ ᐃᑎᔑᐦ ᐋ ᐹᐦᐹᔦᑯᑖᐅᔨᐦ ADULTES *ADULTS* ᒋᓵᐃᔨᔫᐦ	ENFANTS *CHILDREN* ᐊᐙᔑᐦ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒨ
Mistissini ᒥᐢᑎᓯᓃ	158	248	70	318
Chisasibi ᒋᓯᓰᐲ	480	657	297	954
Waskaganish ᐙᐢᑳᐦᐄᑳᓂᔥ	105	144	41	185
Waswanipi ᐙᔅᐙᓂᐲ	174	268	161	429
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	94	128	25	153
Eastmain ᐄᔅᒣᓐ	40	49	3	52
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐃ	124	172	88	260
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	27	35	4	39
Oujé-Bougoumou ᐅᒉᐹᑯᒨ	58	88	42	130
Total **ᒫᒨ**	**1 260**	**1 789**	**731**	**2 520**

ᐊᒥᔥᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᐦ . Table • Tableau 2

Unités de prestataires selon l'âge du chef de l'unité

Beneficiary Units According to Age of the Head of the Unit

ᐋ ᐹᔦᑯᑖᐅᔨᓈᓅᐦ ᐊᓂᔫ ᑳ ᐊᑌ ᐃᔅᐱᑎᓰᐦ ᑳ ᓃᑳᓂᐦ ᐋ ᐹᔦᑯᑖᐅᔨᐦ

2010.2011

GROUPE D'ÂGE *AGE GROUP* ᑳ ᐃᔅᐱᑎᓰᐦ	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES / *UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS* / ᑳ ᐃᑎᔑᐦ ᒋᓵᐃᔨᔫᐦ ᐋ ᐹᔦᑯᑖᐅᔨᓈᓅᐦ 1 ADULTE *1 ADULT* 1 ᒋᓵᐃᔨᔫ	2 ADULTES *2 ADULTS* 2 ᒋᓵᐃᔨᔫᐦ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒨ	%
17-26	206	37	243	19%
27-36	75	74	149	12%
37-46	74	74	148	12%
47-56	68	57	125	10%
57-66	92	109	201	16%
67-76	133	129	262	21%
77-86	65	48	113	9%
87 +	18	1	19	1%
Total **ᒫᒨ**	**731**	**529**	**1 260**	**100%**

3 Tableau. Table. ᐊᒥᔑᐅᓂᓯᓂᑳᓐ

Participation au programme

Participation on the Program

ᑳ ᐋᐱᒋᐋᑲᓅᐦᒡ ᓂᔅᑑᐦᐊᒧᓐ

2010.2011

	POPULATION CRIE / *CREE POPULATION* / ᑳ ᐃᐦᑦᐦᒡ ᐄᔨᔫᒡ		PRESTATAIRES DU PROGRAMME / *BENEFICIARIES OF THE PROGRAM* / ᓂᔅᑑ ᐄᔨᔫᒡ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᔅᑑᐦᐊᒧᓐ	
COMMUNAUTÉ / *COMMUNITY* / ᐃᑕᐦᑖᓐ	MEMBRES[1] / *MEMBERS*[1] / ᐊᒥᐦᐋᐊᐦ[1]	RÉSIDANTS[2] / *RESIDENTS*[2] / ᐊᒥᐦ[2]	INSCRIPTIONS / *ENROLLMENT* / ᐊᐦ ᐱᒋᓯᓂᐦᐅᒡ	%[3]
Mistissini ᒥᔥᑎᓯᓃ	3596	3568	318	8.9%
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	4039	4018	954	23.7%
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐃᑲᓂᔥ	2699	2561	185	7,2%
Waswanipi ᐙᔂᓂᐲ	2094	2019	429	21,2%
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	1440	1373	153	11.1%
Eastmain ᐄᔅᒣᐃᓐ	692	680	52	7.6%
Whapmagoostui ᐙᐱᒪᑯᔥᑑᐃ	889	886	260	29.3%
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	750	732	39	5.3%
Oujé-Bougoumou ᐅᒌᐳᑯᒨ	790	779	130	16.7%
Total ᒫᒃ	**16989**	**16616**	**2520**	**15,2%**

1 [illegible]

2 [illegible]

3 [illegible]

ᐊᒥᔑᐅᓂᓯᓂᑳᓐ. Table. Tableau 4

Répartition des jours

Distribution of Days

ᐋ ᐃᐦᑎᓂᐦᒡ ᐄᔨᔫᒡ ᐅᑭᔑᑳᒥᐦᐊᐤ

2010.2011

	ACTIVITÉS / *ACTIVITIES* / ᑖᓐ ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓅᒡ ᐊᓂᐦᐄ ᑭᔑᑳᐤ						JOURS RÉMUNÉRÉS / *PAID DAYS* / ᑭᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐋᑲᓅᒡ		
COMMUNAUTÉ / *COMMUNITY* / ᐃᑕᐦᑖᓐ	BOIS / *BUSH*	[illegible]	COMITÉ LOCAL / *SOCIAL COMMITTEES*	MATERNITÉ / *MATERNITY*	[illegible]	MALADIE DÉSASTRE / *SICKNESS DISASTER*	[illegible]	CONJOINT / *CONSORT*	TOTAL / *TOTAL*
Mistissini ᒥᔥᑎᓯᓃ	44962	5608	0	20	0	22	29947	15057	45004
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	110995	20433	10	808	0	186	90092	21907	111999
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐃᑲᓂᔥ	21623	2827	0	177	0	115	16964	4951	21915
Waswanipi ᐙᔂᓂᐲ	47579	4322	0	68	0	35	33403	14279	47682
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	21763	2697	0	170	0	0	17111	4822	21933
Eastmain ᐄᔅᒣᐃᓐ	7779	1253	0	0	0	0	6460	1319	7779
Whapmagoostui ᐙᐱᒪᑯᔥᑑᐃ	28587	5859	0	136	0	0	22317	6406	28723
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	5666	615	0	0	0	0	4825	841	5666
Oujé-Bougoumou ᐅᒌᐳᑯᒨ	13724	1270	0	60	0	111	10386	3509	13895
Total ᒫᒃ	**302678**	**44884**	**10**	**1439**	**0**	**469**	**231505**	**73091**	**304596**

1 [illegible]

2 [illegible]

3 [illegible]

5 Tableau. Table. ᐊᒥᐦᒌᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

Moyenne de jours rémunérés

Average Days Paid

ᐙᔅᐋ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓈᐤ

2010.2011

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᐦᑖᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᐹᔨᑯᑖᓈ	PAR CHEF *PER HEAD* [illegible]	PAR CONJOINT *PER CONSORT* ᐹᔨᒄ ᐅᐐᒋᒫᑭᓐᐦ	PAR ADULTE *PER ADULT* ᐹᔨᒄ ᒋᔖᐄᔨᔫ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	285	190	167	181
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	233	188	124	170
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	209	162	127	152
Waswanipi ᐙᔅᐙᓂᐲ	274	192	152	178
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	233	182	142	171
Eastmain ᐄᔅᒣᓐ	194	162	147	159
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	232	180	133	167
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	210	179	105	162
Oujé-Bougoumou ᐅᒉᐴᑯᒨ	240	179	117	158
Moyenne totale ***Overall Average*** ᒫᒎ	**242**	**184**	**138**	**170**

Tableau 6 ᐊᒥᐦᒌᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ . Table

Paramètres de calculs

Calculation Parameters

ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᓕᐦᑳᓂᐗᐤ

2010.2011

	2009-2010	2010-2011
ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓯᐎᓐ	60,36 $	60,99 $
CONTRIBUTION AU FONDS D'ASSURANCE *CONTRIBUTION TO THE INSURANCE FUND* ᐋ ᐄᔑ ᐱᐦᒁᓈᑭᓂᐎᓐ ᐐᒥᐦᐄᐗᐤ ᓈᔥᑌᐦ	0,07 $	0,73 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE *DAILY NET ALLOWANCE* ᑳ ᒌᔑᐱᐦᒁᓈᑭᓂᐎᐟ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤ	60,29 $	60,26 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE* ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᓯᐎᓐ	18,11 $	18,30 $
MONTANT DE BASE / *BASIC AMOUNT* / ᓃᔥᑎᒻ ᐋ ᐃᔅᑎᑎᑉ ᓈᔮᓐ		
PAR ADULTE / *PER ADULT* / ᐹᔨᒄ ᒋᔖᐄᔨᔫ	4 459 $	4 506 $
PAR ENFANT / *PER CHILD* / ᐹᔨᒄ ᐊᐙᔑᔥ	1 786 $	1 805 $
PAR UNITÉ / *PER UNIT* / ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ	1 786 $	1 805 $

7 Tableau • Table • ᐊᒥᐧᒌᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

Prestations accordées

Benefits Granted

ᑳ ᐃᐦᐱᔑ ᒋᔦᐙᓂᐃᐧ ᓂᔅᑐᔫᐦ

2010.2011

COMMUNAUTÉ / COMMUNITY / ᐃᔅᒌᔑᐦ	ALLOCATION QUOTIDIENNE / DAILY ALLOWANCE / [illegible]	CONGÉ DE MALADIE DÉSASTRE[1] / SICK LEAVE DISASTER[1] / [illegible]	ALLOCATION [illegible] / [illegible] / [illegible]	MONTANT DE BASE GARANTI[2] / GUARANTEED BASIC AMOUNT[2] / [illegible]	SOUS-TOTAL / SUB-TOTAL / [illegible]	AIDE SOCIALE AJUSTEMENT[3] / SOCIAL AID ADJUSTMENT[3] / [illegible]	TOTAL / TOTAL / ᒫᒨ	MOYENNE [illegible] / AVERAGE [illegible] / [illegible]
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	2710615$	1326$	102626$	102048$	2916615$	6012$	2910603$	18422$
Chisasibi ᒋᓵᐲ	6737851$	11208$	373924$	528240$	7651223$	3788$	7647435$	15832$
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	1313668$	6930$	51734$	152589$	1524921$	1964$	1522957$	14504$
Waswanipi ᐙᔂᓂᐲ	2871208$	2109$	79093$	282430$	3234840$	34647$	3200193$	18392$
Wemindji ᐐᒥᓐᒋ	1321683$	0$	49356$	64998$	1436036$	800$	1435236$	15268$
Eastmain ᐄᔅᒣᐣ	468763$	0$	22930$	12256$	503949$	37$	503912$	12598$
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐃ	1730848$	0$	107220$	124148$	1962216$	0$	1962216$	15824$
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	341433$	0$	11255$	16495$	369183$	1752$	367431$	13609$
Oujé-Bougoumou ᐅᒌᐴᑯᒨ	830624$	6689$	23241$	80084$	940638$	1852$	938786$	16186$
Total ᒫᒨ	**18326693$**	**28262$**	**821378$**	**1363288$**	**20539621$**	**50852$**	**20488769$**	**16261$**

1 Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance (voir tableau 8).
1 Sick days and disaster days are paid by the Insurance Fund (see Table 8).
1 [illegible]

2 Montant de base garanti payable après avoir déduit tous les revenus gagnés par le chef et le conjoint.
2 Guaranteed basic amount payable after all income received by the [illegible] and the [illegible] has been deducted.
2 [illegible]

3 Montants d'aide sociale reçus par des prestataires en début d'année avant que leur admissibilité au programme ne soit confirmée et les montants d'ajustement au dossier. Ce montant est déduit en entier du montant annuel de prestations payables.
3 Amounts received by beneficiaries at the beginning of the year before their eligibility to the Program was confirmed as well as adjustments required to the file. The amount is deducted in total from the annual amount of benefits payable.
3 [illegible]

Tableau 8 • Table • ᐊᒥᐧᒌᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

Fonds d'assurance

Insurance Fund

ᐄᐦᑕᐧᐹᐤ ᓂᔅᑐᔫᐦ

2010.2011

COMMUNAUTÉ / *COMMUNITY* / ᐃᔅᒌᔑᐦ	ACTIVITÉS (Jours payés) / *ACTIVITIES (Days paid)* / [illegible]: MALADIE / *SICK LEAVE*	ACTIVITÉS (Jours payés) / *ACTIVITIES (Days paid)* / [illegible]: DÉSASTRE / *DISASTER*	PRESTATIONS ACCORDÉES / *BENEFITS GRANTED* / [illegible]: MALADIE / *SICK LEAVE*	PRESTATIONS ACCORDÉES / *BENEFITS GRANTED* / [illegible]: DÉSASTRE / *DISASTER*	TOTAL / *TOTAL* / ᒫᒨ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	22	0	1326$	0$	1326$
Chisasibi ᒋᓵᐲ	186	0	11208$	0$	11208$
Waskaganish ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	115	0	6930$	0$	6930$
Waswanipi ᐙᔂᓂᐲ	35	0	2109$	0$	2109$
Wemindji ᐐᒥᓐᒋ	0	0	0$	0$	0$
Eastmain ᐄᔅᒣᐣ	0	0	0$	0$	0$
Whapmagoostui ᐙᐱᒫᑯᔥᑐᐃ	0	0	0$	0$	0$
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	0	0	0$	0$	0$
Oujé-Bougoumou ᐅᒌᐴᑯᒨ	111	0	6689$	0$	6689$
Total ᒫᒨ	**469**	**0**	**28262$**	**0$**	**28262$**

1 Maladie et désastre : ces jours sont payés par le Fonds d'assurance.
1 Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund.
1 [illegible]

MEMBRES DE L'OFFICE
MEMBERS OF THE BOARD
ᑳ ᐊᓐᑎᐱᒡ ᑳ ᓃᑲᓂᐱᔅᑎᒻ

DIRECTEUR GÉNÉRAL
DIRECTOR-GENERAL
ᐅᒋᒫᐤ ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ

SECRÉTAIRE DE DIRECTION
EXECUTIVE SECRETARY
ᑳ ᓃᑳᓈᔅᔨᐦᑖᑯᔥ ᑳ ᒋᓯᓂᐦᐄᑲᐱᔨᐦᑖᑦ

DIRECTEUR DES SERVICES ADMINISTRATIFS
DIRECTOR OF ADMINISTRATIVE SERVICES
ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ

SECRÉTAIRE ADMINISTRATIVE
ADMINISTRATIVE SECRETARY
ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐄᑲᐱᔨᐦᑖᑦ

ADJOINT AU PROGRAMME-ADMINISTRATION
PROGRAM ASSISTANT-ADMINISTRATION
ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓐ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᒥᓯᓂᐦᐄᑲᐅᑭᒥᑯᒡ

ADJOINT AU PROGRAMME-SERVICES
PROGRAM ASSISTANT-SERVICES
ᑳ ᐙᐄᒥᐦᐄᐧᐋᑦ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓐ - ᐊᑐᔅᑳᐧᐃᓐ

AGENT DE SOUTIEN AU PROGRAMME
PROGRAM SUPPORT AGENT
ᑳ ᐙᐄᒥᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ

ADMINISTRATEURS LOCAUX
LOCAL ADMINISTRATORS
ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑦ ᓂᑐᐦᐳ ᓃᔥᑖᓐ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᒡ

MEMBRES DE L'OFFICE
MEMBERS OF THE BOARD
ᑳ ᐊᓐᑎᐱᒡ ᐋ ᓃᑲᓂᐱᔅᑎᒻ

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ

Gérald Lemoyne,
Président/Chairman
Jean-Guy-Dugré
Guy Girouard

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐄᔨᔨᐤ ᐃᑌᔨᐦᒋᒑᓲ

Willie Iserhoff,
Vice-président/Vice-chairman
Philip Awashish
George Wapachee

PERSONNEL DE L'OFFICE (AU 30 JUIN 2011)
BOARD PERSONNEL (*AS OF JUNE, 2011*)
ᐋᐱᑎᓰᓯᐅᒡ (ᐃᔑᐦ ᒌᔑᑳᐤ ᐯᔭᑯᐧᐋᐱᔑᒻ 30, 2011)

Siège social . ***Head office*** . ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᑲᐅᑭᒥᒄ

Serge Larivière,
Directeur général / *Director-general*
Régent Brind'Amour,
Directeur des services administratifs / *Director of Administrative Services*
Tanya Lynn Strong,
Adjointe au programme-Administration / *Program Assistant-Administration*

Marie-Claude Thibault,
Agente de soutien au programme / *Program Support Agent*
Alana Russell,
Secrétaire / *Secretary*
Isabelle Simard,
Graphiste / *Graphic Designer*

Communautés cries

Cree Communities

George M. Shecapio
Adjoint au programme - Services
Program Assistant - Services
Mistissini

Jean-Baptiste Loon
Administrateur local
Local Administrator
Mistissini

Sally Herodier
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

George Head
Administrateur local
Local Administrator
Chisasibi

Dolores Ottereyes-Tapiatic
Administratrice locale
Local Administrator
Chisasibi

Lizzie Diamond
Administratrice locale
Local Administrator
Waskaganish

Fred L. Tomatuk
Administrateur local
Local Administrator
Eastmain

Jason Dixon
Administrateur local
Local Administrator
Waswanipi

Valerie Herodier
Administratrice locale
Local Administrator
Whapmagoostui

Susie Mowatt
Administratrice locale
Local Administrator
Washaw-Sibi

Winnie Bosum
Administratrice locale
Local Administrator
Oujé-Bougoumou

Krista Kakabat
Administratrice locale
Local Administrator
Wemindji

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE CLOS
LE 30 JUIN 2011

Cree Hunters and Trappers Income Security Board

FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE YEAR ENDED ON
JUNE 30, 2011

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (l'Office) ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Office reconnait qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Les membres de l'Office surveillent la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et ils approuvent les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'Office, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer les membres de l'Office pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Serge Larivière, Directeur général

Régent Brind'Amour, Directeur des services administratifs

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

Québec, le 19 décembre 2011

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, qui comprennent le bilan au 30 juin 2011, les états des résultats, de l'excédent cumulé et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2011, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec par intérim,

Michel Samson, CA auditeur

Québec, le 19 décembre 2011

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
RÉSULTATS
DE L'EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2011

	2011	2010
PRODUITS		
Contributions du gouvernement du Québec	23 043 037 $	21 866 680 $
Intérêts	5 398	2 465
	23 048 435	21 869 145
CHARGES		
Prestations de sécurité du revenu	20 796 537	19 791 680
Frais d'administration		
Traitement et avantages sociaux	1 141 505	1 164 875
Déplacements	113 007	217 054
Loyers	149 809	135 280
Honoraires professionnels	34 282	63 250
Entretien et traitements informatiques	223 784	257 157
Fournitures	107 697	116 524
Téléphone et communications	30 811	29 500
Frais de banque et d'intérêts	1 201	1 914
Amortissement des immobilisations corporelles	11 075	27 089
	1 813 171	2 012 643
	22 609 708	21 804 323
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	438 727 $	64 822 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
EXCÉDENT CUMULÉ
DE L'EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2011

	2011	2010
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	446 453 $	681 631 $
Remise au gouvernement du Québec (note 12)	-	(300 000)
Excédent des produits sur les charges de l'exercice	438 727	64 822
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	885 180 $	446 453 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
BILAN
AU 30 JUIN 2011

	2011		2010	
ACTIF				
Actif à court terme				
Encaisse (note 3)	536 237	$	510 387	$
Dépôt à terme (note 4)	700 000		250 000	
Créances (note 5)	3 841 254		3 379 325	
Frais payés d'avance	1 270		1 541	
	5 078 761		4 141 253	
Immobilisations corporelles (note 6)	21 436		32 511	
	5 100 197	$	4 173 764	$
PASSIF				
Passif à court terme				
Charges à payer et frais courus (note 7)	4 135 932	$	3 720 142	$
Dû au Fonds d'assurance (note 11)	79 085		7 169	
	4 215 017		3 727 311	
EXCÉDENT CUMULÉ	885 180		446 453	
	5 100 197	$	4 173 764	$

Obligations contractuelles (note 8)

Fonds d'assurance (note 11)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

Gérald Lemoyne

Willie Iserhoff

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
FLUX DE TRÉSORERIE
30 JUIN 2011

	2011		2010	
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT				
Excédent des produits sur les charges	438 727	$	64 822	$
Éléments sans effet sur la trésorerie:				
Amortissement des immobilisations corporelles	11 075		27 089	
	449 802		91 911	
Variation des éléments hors caisse liés à l'exploitation				
Créances	(461 929)		(59 673)	
Frais payés d'avance	271		17 963	
Charges à payer et frais courus	415 790		215 481	
Dû au Fonds d'assurance	71 916		225	
	26 048		173 996	
Flux de trésorerie provenant des activités de fonctionnement	**475 850**		**265 907**	
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS				
Acquisitions d'immobilisations corporelles	-		(24 390)	
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT				
Remise au gouvernement du Québec	-		(300 000)	
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	**475 850**		**(58 483)**	
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	**760 387**		**818 870**	
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN (note 13)	**1 236 237**	$	**760 387**	$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2011

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (l'Office), constitué en vertu de la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., chapitre O-2.1), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation de la faune comme mode de vie.

Des montants sont versés à des unités de prestataires qui y sont admissibles, sujet entre autres conditions, au temps passé à chasser, pêcher et piéger et à exercer des activités accessoires.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'Office n'est pas assujetti aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Aux fins de la préparation de ses états financiers, l'Office utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de l'ICCA pour le secteur public*. L'utilisation de toute autre source de principes comptables généralement reconnus doit être cohérente avec ce dernier.

La préparation des états financiers de l'Office par la direction, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les principaux postes pour lesquels la direction a établi des estimations et formulé des hypothèses sont la durée de vie utile des immobilisations corporelles et les frais courus. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

Produits

Les contributions du gouvernement du Québec non affectées sont constatées à titre de produits lorsqu'elles sont reçues ou à recevoir, si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Les contributions affectées sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont effectuées.

Les autres produits sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés et que leur recouvrement est raisonnablement assuré.

Prestations de sécurité du revenu

Les prestations sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et que le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est. Les montants relatifs à la récupération des trop-payés sont comptabilisés au moment où ils sont récupérés étant donné l'incertitude concernant la recouvrabilité de ces derniers.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

L'Office présente, dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie, les soldes bancaires et les placements facilement convertibles à court terme, en un montant connu de trésorerie dont la valeur ne risque pas de changer de façon significative.

Dépôts à terme

Les dépôts à terme sont comptabilisés à la moindre valeur (coût ou valeur de réalisation nette).

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile prévue, soit :

	Durée
Améliorations locatives	7 ans
Mobilier équipement	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Logiciel	5 ans

Dépréciation d'immobilisations corporelles

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'Office de fournir des services ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur nette comptable, son coût est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur les immobilisations sont imputées aux résultats de l'exercice. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est constatée.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux étant donné que l'Office ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

3. ENCAISSE

L'encaisse comprend un montant de 30 000 $, détenu dans un compte en fiducie et affecté par résolution des membres de l'Office aux versements de prestations. Ce montant sert à pourvoir, entre autres, aux versements d'avance et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

4. DÉPÔT À TERME

L'Office possède un dépôt à terme portant intérêts à un taux de 0,90 % (2010 : 0,40 %), échéant le 27 juillet 2011.

5. CRÉANCES

	2011		2010	
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	3 745 642	$	3 257 904	$
Autres	95 612		121 421	
	3 841 254	$	3 379 325	$

6. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2011						2010					
	Coût		Amortissement cumulé		Net		Coût		Amortissement Cumulé		Net	
Améliorations locatives	18 416	$	18 416	$	-	$	18 416	$	18 416	$	-	$
Mobilier et Équipement	20 834		7 710		13 124		20 834		3 543		17 291	
Équipement informatique	37 324		29 012		8 312		37 324		22 104		15 220	
Logiciel	904 650		904 650		-		904 650		904 650		-	
	981 224	$	959 788	$	21 436	$	981 224	$	948 713	$	32 511	$

Au cours de l'exercice, il n'y a eu aucune acquisition, ni disposition, ni réduction de valeur, en lien avec les immobilisations corporelles. Au cours de l'exercice précédent, les acquisitions de mobilier et équipement et d'équipement informatique ont été respectivement de 12 885 $ et de 11 505 $. Il n'y a eu aucune disposition ni réduction de valeur.

7. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2011		2010	
Prestations de la sécurité du revenu	4 005 461	$	3 590 565	$
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 872		1 404	
Centre de services partagés du Québec	47 004		47 004	
Fournisseurs	45 387		41 975	
Traitements et avantages sociaux	36 208		39 194	
	4 135 932	$	3 720 142	$

8. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'Office est engagé par un contrat de services professionnels avec le Centre de services partagés du Québec pour l'entretien de son système informatique jusqu'en mars 2013.

L'Office est également engagé par deux baux à long terme échéant en mars et avril 2020 pour des locaux administratifs. Ces engagements totalisent 929 265 $.

Les paiements minimums futurs exigibles sur la totalité des obligations contractuelles s'établissent comme suit :

2012	291 888 $
2013	244 884
2014	103 872
2015	104 779
2016	107 501
2017 et suivants	405 369
	1 258 293 $

9. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1er janvier 2011, le taux de cotisation de l'Office pour le RREGOP a augmenté de 8,19 % à 8,69 % de la masse salariale cotisable et celui du RRPE de 10,54 % à 11,54 %.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 49 476 $ (2010 : 49 645 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

10. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés comptabilisées à la valeur d'échange et déjà divulguées dans les états financiers, l'Office est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Office n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

11. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire no 15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Un Fonds d'assurance administré par l'Office a été créé, pour financer les congés de maladie et ceux relatifs aux désastres. Le Fonds est financé par des contributions égales du gouvernement du Québec et des prestataires du programme. Les actifs du Fonds d'assurance ne font pas partie des actifs de l'Office, lequel a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds. Pour l'année-programme 2010-2011, le taux de contribution du gouvernement et des prestataires est passé de 0,12 % à 1,20 % des jours payés.

Les résultats, l'excédent cumulé et le bilan du Fonds d'assurance pour l'exercice clos le 30 juin 2011 sont les suivants :

RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ

	2011		2010	
PRODUITS				
Contribution du gouvernement du Québec	222 013	$	20 501	$
Contribution des prestataires	222 013		20 501	
Intérêts	25 552		12 646	
	469 578		53 648	
CHARGES				
Congés de maladie et désastres	259 008		230 881	
Frais de banque	91		90	
	259 099		230 971	
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	210 479		(177 323)	
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	25 406		202 729	
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	235 885	$	25 406	$

11. FONDS D'ASSURANCE (suite)

BILAN

	2011		2010	
ACTIF À COURT TERME				
Encaisse	918	$	180	$
Placements temporaires	2 421 976		2 122 924	
Compte à recevoir de l'Office	79 085		7 169	
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	79 085		7 169	
	2 581 064		2 137 442	
PASSIF				
Congés de maladie à payer	2 345 179	$	2 112 036	$
EXCÉDENT CUMULÉ	235 885		25 406	
	2 581 064	$	2 137 442	$

12. REMISE AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

En juin 2010, les membres de l'Office ont résolu de remettre un montant de 300 000 $ au gouvernement du Québec à même l'excédent cumulé.

13. TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans l'état des flux de trésorerie comprennent les montants suivants comptabilisés au bilan:

	2011		2010	
Encaisse	536 237	$	510 387	$
Dépôt à terme	700 000		250 000	
Trésorerie et équivalent de trésorerie	1 236 237	$	760 387	$

Information supplémentaire

	2011		2010	
Intérêts reçus	5 251	$	2 507	$

MANAGEMENT'S REPORT

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board (the Board) have been drawn up by management, which is responsible for their preparation and presentation, including significant judgments and estimates. This responsibility involves choosing appropriate accounting policies that comply with Canadian public sector accounting standards. All other financial information contained in the annual activity report is consistent with that presented in the financial statements.

To fulfill its responsibilities, management maintains a system of internal accounting controls designed to provide reasonable assurance that assets are safeguarded and that transactions are duly approved and properly recorded, when appropriate and in a manner suitable for preparing reliable financial statements.

The Board recognizes that it is responsible for conducting its affairs in accordance with the statutes and regulations governing it.

The members of the Board oversee the manner in which management performs its financial reporting duties and approve the financial statements.

The Auditor General of Québec has audited the Board's financial statements in accordance with the Canadian generally accepted auditing standards, and his independent auditor's report states the nature and scope of this audit and his opinion. The Auditor General may, without restriction, meet with the members of the Board to discuss any matter related to the audit.

Serge Larivière, Director-general

Régent Brind'Amour, Director of Administrative Services

FOR
THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Québec, December 19, 2011

INDEPENDENT AUDITOR'S REPORT

To the National Assembly

Report on the Financial Statements

I have audited the accompanying financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, which comprise the balance sheet as at June 30, 2011, the statements of operations, accumulated surplus and cash flow for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information included in the notes to the financial statements.

Management's Responsibility for the Financial Statements

Management is responsible for the preparation and fair presentation of these financial statements in accordance with Canadian public sector accounting standards, and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditor's Responsibility

My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit. I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the financial statements are free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the financial statements. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the entity's preparation and fair presentation of the financial statements in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the entity's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates made by management, as well as evaluating the overall presentation of the financial statements.

I believe that the audit evidence I have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for my audit opinion.

Opinion

In my opinion, the financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2011, and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian public sector accounting standards.

Report on Other Legal and Regulatory Requirements

As required by the *Auditor General Act* (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these standards have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

Michel Samson, CA auditor

Michel Samson, CA Auditor
Acting Auditor General of Québec

Québec, December 19, 2011

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
OPERATIONS
FOR THE YEAR ENDED ON JUNE 30, 2011

	2011	2010
REVENUES		
Contributions of the Government of Québec	$23,043,037	$21,866,680
Interest	5,398	2,465
	23,048,435	21,869,145
EXPENSES		
Income security benefits	20,796,537	19,791,680
Administrative expenses		
Salary and fringe benefits	1,141,505	1,164,875
Travel	113,007	217,054
Rent	149,809	135,280
Professional fees	34,282	63,250
Data processing and maintenance	223,784	257,157
Supplies	107,697	116,524
Telephone and communications	30,811	29,500
Bank and interest fees	1,201	1,914
Amortization of tangible capital assets	11,075	27,089
	1,813,171	2,012,643
	22,609,708	21,804,323
EXCESS OF REVENUES OVER EXPENSES	$438,727	$64,822

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
ACCUMULATED SURPLUS
FOR THE YEAR ENDED ON JUNE 30, 2011

	2011	2010
ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF YEAR	$446,453	$681,631
Remittance to the government of Québec (note 12)	-	(300,000)
Excess of revenues over expenses for the year	438,727	64,822
ACCUMULATED SURPLUS, END OF YEAR	$885,180	$446,453

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
BALANCE SHEET
AS AT JUNE 30, 2011

	2011	2010
ASSETS		
Short-term assets		
Cash on hand (note 3)	$536,237	$510,387
Term deposit (note 4)	700,000	250,000
Accounts receivable (note 5)	3,841,254	3,379,325
Prepaid expenses	1,270	1,541
	5,078,761	4,141,253
Tangible capital assets (note 6)	21,436	32,511
	$5,100,197	$4,173,764
LIABILITIES		
Short-term liabilities		
Accounts payable and accrued liabilities (note 7)	4,135,932	3,720,142
Amount owing to the Insurance Fund (note 11)	79,085	7,169
	4,215,017	3,727,311
ACCUMULATED SURPLUS	885,180	446,453
	$5,100,197	$4,173,764

Contractual obligations (note 8)

Insurance Fund (note 11)

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

FOR
THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Gérald Lemoyne

Willie Iserhoff

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
CASH FLOW
JUNE 30, 2011

	2011	2010
OPERATING TRANSACTIONS		
Excess of revenues over expenses	$438,727	$64,822
Non-cash items		
Amortization of tangible capital assets	11,075	27,089
	449,802	91,911
Change in non-cash working capital:		
Accounts receivable	(461,929)	(59,673)
Prepaid expenses	271	17,963
Accounts payable and accrued liabilities	415,790	215,481
Amount owing to the Insurance fund	71,916	225
	26,048	173,996
Cash provided by operating transactions	**475,850**	**265,907**
CAPITAL INVESTMENT TRANSACTIONS		
Cash used to acquire tangible capital assets	-	(24,390)
FINANCING TRANSACTIONS		
Remittance to the government of Québec	-	(300,000)
INCREASE (DECREASE) IN CASH AND CASH EQUIVALENTS	**475,850**	**(58,483)**
CASH AND CASH EQUIVALENTS AT BEGINNING OF YEAR	**760,387**	**818,870**
CASH AND CASH EQUIVALENTS AT END OF YEAR (note 13)	**$1,236,237**	**$760,387**

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2011

1. CONSTITUTION, OPERATION AND FUNDING

The purpose of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board (the Board), created pursuant to *An Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (R.S.Q., chapter O-2.1), is to administer this Act for the purposes of providing Cree trappers and hunters with a guaranteed income; this program includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out wildlife harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to eligible beneficiary units according, among other things, to the time spent hunting, fishing and trapping and carrying out related activities.

Under federal and provincial tax laws, the Board is not subject to income tax.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

For the purposes of preparing its financial statements, the Board uses on a priority basis the *CICA Public Sector Accounting Handbook*. The use of any other source of generally accepted accounting principles must be consistent with the Handbook.

The preparation of the Board's financial statements by management, in accordance with the Canadian public sector accounting standards, requires that management use estimates and assumptions that affect reporting of assets and liabilities, presentation of contingent assets and liabilities on the date of the financial statements, and reporting revenues and expenses over the period covered by the financial statements. The main items for which the management used estimates and assumptions are useful life of tangible capital assets and accrued liabilities. The real results may differ from the best estimates made by management.

Revenues

The unrestricted contributions of the Government of Québec are recorded as revenues when they are received or receivable, if the amount receivable may be reasonably estimated and its receipt is reasonably assured.

The restricted contributions are recorded as revenues of the year in which the related expenditures are incurred.

The other revenues are recorded as they are earned and as their collection is reasonably assured.

Income security benefits

Benefits are posted when authorized and when the beneficiary meets the eligibility criteria, if any. The amounts pertaining to the collection of overpayments are recorded when they are collected given the uncertainty of their collection.

Cash and cash equivalents

The Board presents, under cash and cash equivalents, bank balances and short-term investments that are easily convertible in the short term into a known amount of cash whose value is not likely to change significantly.

Term deposits

Term deposits are recorded at their lowest value (cost or net realizable value).

Tangible capital assets

Tangible capital assets are recorded at cost and amortized over their expected useful life using the straight-line method and the following durations:

	Duration
Leasehold improvements	7 years
Furniture and equipment	5 years
Computer hardware	3 years
Software	5 years

Write-downs of tangible capital assets

When the general economic environment indicates that a tangible capital asset no longer contributes to the Board's ability to provide services or that the value of the future economic benefits associated with the tangible capital asset is below its net book value, its cost is reduced to reflect its decline in value. The net losses in value on tangible capital assets are charged to the statement of operations. No recovery is recorded.

Pension plans

The accounting procedure used for defined-contribution plans is applied to interenterprise government defined-benefit plans, given that the Board lacks sufficient information to apply the accounting procedure for defined-benefit plans.

3. CASH ON HAND

The cash on hand includes a sum of $30,000 held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board to benefit payments including, among other things, advance payments and emergency payments where the usual cheque-issuing procedure would result in excessive delays for the beneficiary.

4. TERM DEPOSIT

The Board has a term deposit bearing interest at a rate of 0.90 % (2010: 0.40 %), maturing on July 27, 2011.

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2011	2010
Subsidy receivable from the Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	$3,745,642	$3,257,904
Other	95,612	121,421
	$3,841,254	$3,379,325

6. TANGIBLE CAPITAL ASSETS

	2011			2010		
	Cost	Accumulated amortization	Net	Cost	Accumulated amortization	Net
Leasehold improvements	$ 18,416	$ 18,416	$ -	$ 18,416	$ 18,416	$ -
Furniture & equipment	20,834	7,710	13,124	20,834	3,543	17,291
Computer hardware	37,324	29,012	8,312	37,324	22,104	15,220
Software	904,650	904,650	-	904,650	904,650	-
	$ 981,224	$ 959,788	$ 21,436	$ 981,224	$ 948,713	$ 32,511

During the year, there were no additions, disposals or write-downs of tangible capital assets. During the previous year, there were acquisitions of Furniture and equipment and Computer hardware respectively for $12,885 and $11,505. There were no disposals or write-downs.

7. ACCOUNTS PAYABLE AND ACCRUED LIABILITIES

	2011	2010
Income security benefits	$4,005,461	$3,590,565
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1,872	1,404
Centre de services partagés du Québec	47,004	47,004
Suppliers	45,387	41,975
Salaries and fringe benefits	36,208	39,194
	$4,135,932	$3,720,142

8. CONTRACTUAL OBLIGATIONS

The Board is committed, under a professional services contract, to paying the Centre de services partagés du Québec, for their maintenance of its computer system until March 2013.

The Board is also committed under two long-term leases for administrative offices expiring in March and April 2020. These commitments total $929,265.

Minimum future payments on all of the commitments are as follows:

2012	$291,888
2013	244,884
2014	103,872
2015	104,779
2016	107,501
2017 and following	405,369
	$1,258,293

9. PENSION PLANS

Board employees participate in the Government and Public Employees Retirement Plan (RREGOP) or the Pension Plan of Management Personnel (PPMP). These are interenterprise defined-benefit plans and include guaranteed payments upon retirement and death.

As at January 1, 2011, the RREGOP rate of contribution for the Board increased from 8.19 % to 8.69 % of assessable payroll. The PPMP rate increased from 10.54 % to 11.54 %.

The Board's contributions charged to the statement of operations amount to $49,476 (2010: $49,645). The Board's liability towards these Government plans is restricted to its contributions as an employer.

10. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions disclosed in its financial statements and recorded at exchange value, the Board is a related party to all government departments, special funds, agencies and enterprises directly or indirectly controlled by the Government of Québec or subject to either joint control or significant influence by it. The Board did not carry out any business transactions with these related parties other than during the normal course of operations and under normal business conditions. These transactions are not shown separately in the financial statements.

11. INSURANCE FUND

Complementary Agreement No. 15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund administered by the Board was created to finance sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the Government of Québec and program beneficiaries. The Insurance Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities. For the program-year 2010-2011, the rate of contribution of the government and the beneficiaries to the fund increased from 0.12 % to 1.20 % of the days paid.

The operations, accumulated surplus and balance sheet of the Insurance Fund for the year ending on June 30, 2011 are as follows:

OPERATIONS AND ACCUMULATED SURPLUS

	2011	2010
REVENUES		
Contribution of the Government of Québec	$222,013	$20,501
Contribution of beneficiaries	222,013	20,501
Interest	25,552	12,646
	469,578	53,648
EXPENSES		
Sick leave and disasters	259,008	230,881
Bank fees	91	90
	259,099	230,971
EXCESS (INSUFFICIENCY) OF REVENUES OVER EXPENSES	210,479	(177,323)
ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF THE YEAR	25,406	202,729
ACCUMULATED SURPLUS, END OF THE YEAR	$235,885	$25,406

11. INSURANCE FUND (continued)

BALANCE SHEET

	2011	2010
SHORT-TERM ASSETS		
Cash on hand	$918	$180
Temporary investments	2,421,976	2,122,924
Account receivable from the Board	79,085	7,169
Account receivable from the Government of Québec	79,085	7,169
	$2,581,064	$2,137,442
LIABILITIES		
Sick leaves payable	2,345,179	2,112,036
ACCUMULATED SURPLUS	235,885	25,406
	$2,581,064	$2,137,442

12. REMITTANCE TO THE GOVERNMENT OF QUÉBEC

In June 2010, members of the Board decided to remit an amount of $300,000 to the government of Québec from its accumulated surplus.

13. CASH AND CASH EQUIVALENT AT END OF YEAR

The cash and cash equivalent in the statement of cash flow include the following amounts recorded in the balance sheet:

	2011	2010
Cash on hand	$536,237	$510,387
Term deposit	700,000	250,000
Cash and cash equivalent	$1,236,237	$760,387

Additional information

	2011	2010
Interest received	$5,251	$2,507

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1• Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance dans l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, ci-après désigné l'Office, et de favoriser la transparence au sein de l'Office.

CHAPITRE II
PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

2• Le membre de l'Office est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthiques et les règles de déontologie prévus par la loi ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

3• Le membre de l'Office est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

4• Le membre de l'Office doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

5• Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

6• Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

CHAPTER I
PURPOSE AND SCOPE

1• The purpose of the present code is to preserve and enhance the confidence of the public in the integrity, impartiality and independance of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

CHAPTER II
ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

2• In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.

In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.

3• The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

4• In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.

5• The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.

He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.

6• The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.

However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.

This section does not prevent a member of the Board from expressing opinions about conditions of employment applied at large within the agency or corporation and that could affect him or a member of his family who is in the employment of the Board.

7• Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

8• Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

9• Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.

10• Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

11• Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.

12• Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.

13• Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.

14• Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

CHAPITRE III
RÉMUNÉRATION

15• Les traitements, traitements additionnels, allocations et dépenses de chaque membre de l'Office sont fixés et payés par l'autorité qui l'a nommé.

CHAPITRE IV
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16• Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est

- le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;
- l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale crie qui est en cause.

17• Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

7• The member of the Board shall not treat the property of the Board as if it were his own property and, under reserve of Section 6, may not use it for his own benefit or for the benefit of a third party.

8• The member of the Board may not use for his own benefit or for the benefit of a third party information obtained in the performance or during the performance of his duties.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from consulting or reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

9• The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.

Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

10• The member of the Board may not, directly or indirectly grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.

11• In the decision making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.

12• The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.

13• It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.

14• The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

CHAPTER III
REMUNERATION

15• The salary, additional salary, allowances and expenses of each member of the Board shall be fixed and paid by the authority that appointed him.

CHAPTER IV
DISCIPLINARY PROCESS

16• For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is

- the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministère du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;
- the Cree Regional Authority or its successor, where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.

17• Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.

Plan d'action de développement durable 2009-2013
L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

L'Office est maintenant dans la troisième année d'application de son plan de développement durable, publié le 31 mars 2009. Ce plan d'action vise la mise en place graduelle de procédures de prise en compte des principes de développement durable au cours des cinq prochaines années. Il touche deux orientations stratégiques et autant d'objectifs gouvernementaux, comprend 3 actions et 8 gestes spécifiques.

Activités réalisées en cours d'année

Orientation stratégique gouvernementale 1 (incontournable)

Informer, Sensibiliser, Éduquer, Innover

Objectif gouvernemental 1

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

Premier Objectif de l'Office

Sensibiliser le personnel du siège social et des bureaux locaux aux principes de développement durable.

Action 1

Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique, tant auprès des employés du siège social que de ceux des bureaux situés dans les communautés cries de la Baie-James.

Geste	Suivi 2010-2011
1. Publier des affiches dans les locaux du siège social et dans les bureaux des communautés cries	Complété
2. Participation à une formation sur le développement durable	Amorcé
3. Transmettre de l'information aux employés dans les communautés cries	Posé et à poursuivre

Indicateur : Taux d'employés rejoints par les activités de sensibilisation au développement durable.
Cible : 80 % des employés sensibilisés d'ici 2011.
Résultats de l'année : Tout au cours de l'année 2010-2011, l'Office a poursuivi des activités de sensibilisation auprès de son personnel du siège social et des bureaux locaux et poursuit l'objectif de sensibiliser au minimum 80 % des employés d'ici mars 2011. En 2010-2011, l'Office a transmis de l'information concernant les principes de développement durable à ses employés tant au siège social que dans les bureaux locaux. La documentation incluait différents documents dont une introduction aux principes de développement durable, un sommaire du Plan d'action de l'Office et ainsi que des affiches pour les bureaux locaux.

Deuxième Objectif de l'Office

Sensibiliser la clientèle du programme aux principes de développement durable.

Action 2

Promouvoir les principes du développement durable auprès de la clientèle, c'est-à-dire les chasseurs, trappeurs, et pêcheurs cris, prestataires du programme.

Geste	Suivi 2010-2011
4. Articles sur le développement durable inclus dans la revue publiée par l'Office : «The Cree Hunter and Trapper»	Complété et à poursuivre

Indicateur : Nombre de communications adressées directement aux prestataires.
Cible : Au minimum 1 article à paraître par année.
Résultats de l'année : En décembre 2010, un article a été publié dans la revue «The Cree Hunter and Trapper». L'Office vise de poursuivre cette action sur une base régulière et de publier au minimum un article par année.

Orientation stratégique gouvernementale 2 (incontournable)

Produire et consommer de façon responsable.

Objectif gouvernemental 2

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et organismes gouvernementaux.

Troisième objectif de l'Office

Mettre en place des pratiques d'achat respectueuses de l'environnement.

Action 3

Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement responsable.

Geste	Suivi 2010-2011
5. Mettre en place des mesures de récupération des matières résiduelles et de réduction de la consommation d'énergie au siège social et dans les bureaux locaux.	Poursuivi
6. Acquérir des biens et des services d'une façon écoresponsable.	Poursuivi
7. Sensibiliser le personnel du siège social et des bureaux locaux à privilégier les communications électroniques et à en limiter l'impression.	Poursuivi
8. Inciter les employés des bureaux locaux à se servir de leurs ordinateurs d'une façon régulière afin de réduire le papier nécessaire aux communications.	Poursuivi

Indicateur : Pratiques d'acquisition écoresponsable.
Mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale.
Cible : Nombre de pratiques d'acquisition écoresponsable.
Nombre de mesures de gestion environnementale.
Résultats : En 2010-2011, pour mettre en œuvre l'Action 3, plusieurs actions ont été poursuivies.

- Les employés du siège social ont été sensibilisés à la récupération des matières résiduelles et à la réduction de la consommation d'énergie. En ce qui a trait aux employés des bureaux locaux, un sondage sur l'accès à différents éléments facilitant la poursuite de pratiques de développement durable a été effectué auprès des employés travaillant dans les communautés cries dans le nord du Québec.
- À l'Office, les communications électroniques continuent d'être privilégiées et encouragées, tant au siège social que dans les bureaux locaux. Par ailleurs, des documents de formation et de communication sont envoyés par courriel à tous les employés des communautés cries qui ont un ordinateur à leur disposition. L'impression et l'envoi par la poste sont limitées aux quelques employés sans ordinateur.

Objectifs gouvernementaux non retenus

L'Office a fait l'exercice de réviser tous les objectifs gouvernementaux de développement durable afin d'en établir le lien avec sa mission. La liste des objectifs non retenus, ainsi que les motifs correspondants, est incluse à l'Annexe 1 du Plan d'action de développement durable 2009-2013.

100%

BIO GAZ

EcoLogo

FSC

Recycle

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
2700, boulevard Laurier, Édifice Champlain, bureau 1100, Québec, Qc G1V 4K5
Téléphone 418 643-7300 + 1 800 363-1560 + Télécopieur 418 643-6803
courrier@osrcpc.ca + www.osrcpc.ca
Ce document est également disponible en version PDF
This document is also available in PDF Version